



การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 MCU Congress



เล่ม 2

การประชุมวิชาการ
ระดับชาติ ครั้งที่
MCU 4
Congress

พุดรนวัตกรรมเพื่อส่งเสริม
การพัฒนาที่ยั่งยืน

วันที่ 26 มิถุนายน 2566

ณ ห้องเธียร์เตอร์ ชั้น 1 โซน ซี อาคารเรียนรวม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จัดโดย

คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ร่วมกับภาคีเครือข่าย



คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่ 79 หมู่ที่ 1 ถนนพหลโยธิน หลักกิโลเมตรที่ 55
ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ 13170

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4

จัดทำโดย คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.

อупนายกสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

อธิการบดี

พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

พระเทพเวที, รศ.ดร.

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร, รศ.ดร.

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

พระมหาสุรศักดิ์ ปัจจนตเสโน, ผศ.ดร.

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ

พระมหาชำนาญ มหาชาโน, ดร.

รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์

บรรณาธิการ

พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระครูสุธีภิตติบัณฑิต, รศ.ดร.

พระปลัดระพิน พุทธิสาโร, ผศ.ดร.

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

กองบรรณาธิการ

พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสัทโธ

พระมหาปฏิภาณ สุปฏิภาณเมธี

พระมหาสมัคร อติภโท

ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

ผศ.ดร.เดช ชูจันอัด

ผศ.ดร.ผดุง วรรณทอง

อาจารย์ สมศักดิ์ สุขเพ็ง

ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี

(2)

การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 4 "พุทธนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน"

ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง
อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช
นางสาวชญานุช สามัญ

อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะไบ
นางสาวเรวดี จรรยา

ฝ่ายศิลปกรรม

นางสาวเรวดี จรรยา

คำนำ

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 4 "พุทธนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน" มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างและส่งเสริมพุทธนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนในหลากหลายด้าน คณะสังคมาจารย์จัดการประชุมในครั้งนี้เพื่อสร้างพื้นที่ในการอภิปรายและส่งเสริมการร่วมมือของนักวิจัย นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่มีค่าอันมีนัยสำคัญสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย พระสงฆ์ไทยมีบทบาทสำคัญในการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการจัดการตามแนววิถีพุทธ นอกจากนี้ยังมีบทบาททางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์ในการบริหารงานและสิทธิของพระสงฆ์ในสมัยใหม่นี้หลักการบริหารงานสมัยใหม่เป็นส่วนสำคัญในการปกครองคณะสงฆ์ และพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังมีการศึกษาหลักธรรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติ และมีการวางยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหลักศาสนาเพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกผู้นำและใช้สื่อในกระบวนการตัดสินใจ

การพัฒนาสังคมกับการสำรวจและแนวทางส่งเสริมภาวการณ์มีงานทำของบัณฑิตเพื่อประสบความสำเร็จในภาคเศรษฐกิจและการสร้างนวัตกรรมทางสังคมที่ยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญในปัจจุบัน การบูรณาการวิธีการสอนและการศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาขึ้นเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่เข้ากับสมัยและเต็มไปด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบัน การพยาบาลศาสตร์และการจัดการเชิงพุทธมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยระยะกลางในถิ่นพำนักอาศัยเพื่อสร้างประสบการณ์ดูแลที่เหมาะสมให้แก่ผู้ป่วย พระพุทธศาสนาและสหวิทยาการมีบทบาทสำคัญในการบริหารเวลาตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างวิถีชีวิตที่มีความสุขและการปฏิบัติวิปัสณาตามหลักสติปัฏฐาน และเผยแผ่ธรรมะให้แก่ชาวพุทธเพื่อสร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

การเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้นำองค์กรควรใช้แนวทางการบริหารเพื่อจัดการผลกระทบจากฝุ่นละอองและพัฒนาคาร์บอนสุทธิให้เป็นศูนย์ นอกจากนี้ยังควรประยุกต์การบริหารตามหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานจิตอาสาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรม และพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ รวมถึงการบริหารจัดการภาครัฐในทศวรรษใหม่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย รวมถึงการ

บริหารจัดการน้ำ และการสร้างความเข้มแข็งในการจัดการชุมชน นอกจากนี้ยังควรมีการประยุกต์หลักธรรมเพื่อการพัฒนาทีมเวิร์คและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการต่างๆ และความเป็นพลเมืองของเยาวชนในระบอบประชาธิปไตย เช่นเดียวกับเศรษฐศาสตร์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการผลิต อิทธิพลกำกับของอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ และการรับรู้ความคุ้มค่าและความหายากของผลิตภัณฑ์ รวมถึงคุณภาพบริการของคลินิกพิเศษนอกเวลาราชการ

การศึกษาบุคลิกภาพของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาช่วยเพิ่มความเข้าใจและความตระหนักในเรื่องบุคลิกภาพ การศึกษาวิถีชีวิตของคนไร้บ้านริมทางรถไฟเปิดเผยสถานการณ์และปัญหาที่พวกเขาเผชิญอยู่ การศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์เพื่อเพิ่มความเข้าใจและการตระหนักในปัญหาทางเพศที่เกิดขึ้น การปรับตัวด้านการดำรงชีวิตของชุมชนชาวแพเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวและปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน แบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกรช่วยให้เข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับปัญหาและความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร บทบาทของสื่อทางสังคมในการสร้างการตื่นรู้ทางการเมืองเป็นสิ่งสำคัญในการเผยแพร่และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ เป็นต้น

ในระหว่างการประชุมท่านจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในเชิงสหวิทยาการที่มีและประสบการณ์จริงในการสร้างสรรค์สังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรากฐานและในการพัฒนาที่ยั่งยืนในการพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมสำหรับการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของสังคมไทยสืบต่อไป

คณะผู้จัดทำ

มิถุนายน 2566



รายนามภาคีเครือข่าย
โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4
(MCU Congress 4)

1. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
4. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
5. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
7. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
9. มหาวิทยาลัยบูรพา
10. สมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
11. มหาวิทยาลัยสุโขทัยวังศ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



คำสั่งคณะกรรมการ

ที่ ๐๕๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความวิชาการ (Peer Reviewers) ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔ MCU Congress 4

เพื่อให้การดำเนินการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔ MCU Congress 4 “พุทธนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงแต่งตั้งให้ผู้มีรายนามดังต่อไปนี้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความวิชาการ (Peer Reviewers) ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔ MCU Congress 4 ประกอบด้วย

๑) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

๑. พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.
๒. พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.
๓. พระวชิรกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
๔. พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.
๕. พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.
๖. พระอุดมบัณฑิต, ดร.
๗. พระครูปริมาณุรักษ์, รศ.ดร.
๘. พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.



๙. พระปลัดระพีณ พุทธิสาโร, ผศ.ดร.
๑๐. พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ผศ.ดร.
๑๑. พระครูวิโรจนกาญจเขต, ดร.
๑๒. พระมหาสุเทพ สุปณฺธิโต, ผศ.
๑๓. พระคมสัน จิตเมธโส, ผศ.
๑๔. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
๑๕. ศาสตราจารย์ ดร.จ่านงค์ อติวัฒนสิทธิ์
๑๖. ศาสตราจารย์ ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ
๑๗. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท
๑๘. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร
๑๙. รองศาสตราจารย์ ดร.ประณต นันทิยะกุล
๒๐. รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์
๒๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น
๒๒. รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง
๒๓. รองศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต
๒๔. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช
๒๕. รองศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
๒๖. รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง
๒๗. รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี
๒๘. รองศาสตราจารย์ ดร.โกเมศ ขวัญเมือง
๒๙. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ โขวเกษม
๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา
๓๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดช ชูจันอัด
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง วรรณทอง
๓๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาภูมิ หมั่นมี
๓๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง
๓๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์
๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีธา
๓๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า
๓๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนัดดา รักษาแก้ว
๔๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต

๔๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ไยอินทร์
๔๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลา
๔๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย สมอเนื่อ
๔๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หิรัญภรณ์ แก่นทำ
๔๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ภวกันันท์
๔๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชา กัปโก
๔๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ
๔๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล
๔๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ อรรถพิมล
๕๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชวิชัย ไชยสา
๕๑. อาจารย์ ดร.ทักษิณ ประชามอญ
๕๒. อาจารย์ ดร.กาญจนา ดำจตุ
๕๓. อาจารย์ ดร.บวร ชมชื่นศรี
๕๔. อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี
๕๕. อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ
๕๖. อาจารย์ ดร.สุมาลี บุญเรือง
๕๗. อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช
๕๘. อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ้มรัตนภัทรกุล
๕๙. อาจารย์ ดร.สร้อยบุญ ทรายทอง
๖๐. อาจารย์ ดร.วรพจน์ ถนอมกุล
๖๑. อาจารย์ ดร.พิทักษ์พล ปรีชาชาติ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

- | | |
|--|----------------------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| ๒. อาจารย์ ดร.เกษญา ผาทอง | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| ๓. อาจารย์ ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์ | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| ๕. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิพัฒน์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นฉัตร หอมบุญมา | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| ๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธี โกสิทธิ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |



- | | |
|--|--------------------------------------|
| ๙. รองศาสตราจารย์ ดร.นงเยาว์ อุทุมพร | มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| ๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วิวาท์สุข | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย นาคสีทอง | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| ๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับปลิง คงชนะ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ๑๔. อาจารย์ ดร.พรพรรณ โปร่งจิตร์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ๑๕. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มูลศิลป์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ๑๖. อาจารย์ ดร.พิเนตร ดาวเรือง | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| ๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์พันธ์ นารีน้อย | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| ๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| ๑๙. อาจารย์ จำปา รัตนสุวรรณผล | มหาวิทยาลัยสุภานุวงศ์ สปป.ลาว |
| ๒๐. อาจารย์ ศรีธรร หน่อจันทร์ดา | มหาวิทยาลัยสุภานุวงศ์ สปป.ลาว |

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์



กำหนดการ

งานครบรอบ **๕๐ ปี คณะสังคมศาสตร์**

การประชุมวิชาการระดับชาติ MCU Congress 4
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันจันทร์ที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

ณ ห้องเธียเตอร์ ชั้น ๑ อาคารเรียนรวม โซน C มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- เวลา ๐๘.๓๐ น. - ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิต และผู้ร่วมงาน ลงทะเบียน
- เวลา ๐๙.๓๐ น. - **พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.** อธิการบดี ประธานในพิธี ปลุกต้นไม้ที่ระลึก ๕๐ ปี คณะสังคมศาสตร์ บริเวณด้านหน้าคณะสังคมศาสตร์ และทำพิธีเปิดห้องประชุมประจำคณะสังคมศาสตร์ ชั้น G อาคารเรียนรวม โซน B
- **พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.** อธิการบดี ประธานในพิธี เดินทางถึงห้องเธียเตอร์ โซน C จุดธูปเทียน พร้อมกล่าวนำบูชาพระรัตนตรัย
 - **พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.** คณบดีคณะสังคมศาสตร์ ถวายเครื่องสักการะ และกล่าวถวายรายงาน
 - **พระปลัดระพีพัน พุทธิสารโร, ผศ.ดร.** รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ ขานรายงานนศิษย์เก่า คณะสังคมศาสตร์ผู้ได้รับรางวัล “๕๐ ปี คนดีศรีสังคมศาสตร์ มจร ผู้ทำคุณประโยชน์ต่อคณะสังคมศาสตร์” และผู้ชนะการประกวดภาพถ่าย ตราสัญลักษณ์ ๕๐ ปี คณะสังคมศาสตร์ และตราสัญลักษณ์คณะสังคมศาสตร์ เข้ารับรางวัลและเกียรติบัตรจากประธานในพิธี
 - **พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.** อธิการบดี มอบโล่และเกียรติบัตรแก่ผู้ได้รับรางวัล
 - พระสงฆ์ทั้งนั้น เจริญชัยมงคลคาถา
 - **พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.** อธิการบดี กล่าวสัมปทานียกถา และปาฐกถาพิเศษเรื่อง **“๕๐ ปี สังคมศาสตร์ แห่งพุทธนวัตกรรมการพัฒนาปัญญาและคุณธรรม”**
 - ผู้บริหาร คณาจารย์ ถวายจุดปัจจัยและเครื่องไทยธรรมแด่ประธานสงฆ์ และคณะสงฆ์
 - พระสงฆ์อนุโมทนาถกถา
 - พิธีแสดงกตัญญูกตเวทิตาธรรม แต่อาจารย์อาวุโสคณะสังคมศาสตร์ ครบ ๗ รอบ ๘๔ ปี ด้วยการรดน้ำขอพร
 - ๑) **ศ.ดร.บุญทัน ดอกโธสง** ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 - ๒) **รศ.ดร.สมาน งามสนิท** อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
 - ๓) **รศ.ดร.ประณต นันทิยะกุล** อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เวลา ๑๑.๓๐ น. - ฉันทภัตตาหารเพลและรับประทานอาหารร่วมกัน

เวลา ๑๒.๓๐-๑๗.๐๐ น. - นำเสนอบทความทางวิชาการ กลุ่มย่อย จำนวน ๕ กลุ่ม

หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

พิธีกรประจำวัน ๑. ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง ๒. อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช ๓. พระมหาพิสุทธิ์ สิทธิเมธี

การแต่งกาย บรรพชนิกายเถรวาท ห้ามต้องรัดอกเป็นปริมณฑล
บรรพชนิกายมหานิกาย ครองผ้าตามธรรมเนียมปฏิบัติ
คฤหัสถ์ แต่งกายด้วยชุด “ผ้าไทยสีฟ้า”





สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คำนำ	(3)
รายนามภาคีเครือข่าย	(5)
คำสั่งสังคมศาสตร์	(6)
กำหนดการ	(10)
สารบัญ	(11)
บทความด้านรัฐประศาสนศาสตร์ :	
แนวทางการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้นำองค์กรด้วยหลักการกุญแจ แก้ดอก	3
รักยิ่ง โจรจนเกตุปัญญา	
คาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ : เป้าหมายที่ท้าทายของทุกคน	16
สรราชูช เบญจกุล, มนูญญา เบญจกุล	
ความท้าทายในการจัดการผลกระทบจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ในเชิงนโยบายสาธารณะ	35
มนูญญา เบญจกุล, สรราชูช เบญจกุล	
พุทธธรรมาภิบาล : การบริหารภาครัฐในสังคม 5G	49
เยาวภา รุ่งเรือง , วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์, ณิชฎฐกฤต ชัยอริยมณี	
การส่งเสริมการปฏิบัติงานจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี ตามหลักสังคหวัตถุ 4	61
ณิชฎฐกฤต ชัยอริยมณี, เยาวภา รุ่งเรือง, วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์	
ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงาน เทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดน่าน	76
นัชนิษ ชันทะสีมา , วรปรัชญ์ คำพงษ์ , เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	

ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ อ้อมตะวัน สารพันธ์	94
การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดน่าน	108
ดวงศักดิ์ ไชยสาลี, อีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล, อิติวุฒิ หมั่นมี	
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ ของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน	129
พันธ์ธันช ปพนธัชนนท์, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	
การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำ จังหวัดน่าน	145
ธารารัตน์ วงศ์เทพ, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, อิติวุฒิ หมั่นมี	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรัฐบาลดิจิทัล	159
ธนัท ทิระพรชัย	
มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยกับการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา	171
พนิดา บุนะจินดา	
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย ที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม โดยใช้หลักการกัญญาแจ้เกาดอก	182
กุลณา โรจนเกตุปัญญา	
การประยุกต์หลักธรรมในการดูแลสุขภาพของผู้สูงวัย	195
อรพิน ต้นดีวิรุฬห์, เทพ เทพวัฒน์ปิยกุล	
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์	206
ธนาพร พรหมเสน, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	
การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การ บริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน	220
ระพีพัฒน์ กิตติกริมย์สันต์, วรปรัชญ์ คำพงษ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อทำให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก	235
อรรรถพล ยาวิชัย, วรปรัชญ์ คำพงษ์, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปณฺโญ	
ความเหลื่อมล้ำ : ทางออกจากแนวคิดรัฐสวัสดิการถ้วนหน้า	249
วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์, เขียวภา รุ่งเรือง, ฌัญญุกฤต ชัยอริยมณี	
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดบริการสาธารณะ	271
พระปลัดสถิตย์ โปธิญาโณ	
แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจดอก นัทปภา นุชาภัทร	286
รัฐประศาสนศาสตร์ในวรรณกรรมราชনীติ	299
วิภาส พิตรพิบูลย์พงศ์	
การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวพระพุทธศาสนา	314
พระธนาการ ธนกรโร (สบหนอง)	
CHATGPT ตีจริงหรือ	325
สันติ มณีวงศ์	
รัฐประศาสนศาสตร์ : ความท้าทายใหม่ในยุครัฐบาลดิจิทัล	332
กัณตนา ภัทรโพธิวงศ์	
การบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวงอย่างมีประสิทธิภาพตามหลัก พุทธธรรม	346
ณรงค์ศักดิ์ ทั่งทอง	
แนวทางการพัฒนาองค์กรภาครัฐในทศวรรษใหม่	357
สุปัน คำสุดที่	
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาชุมชน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	369
พลัฎฐ์ อารีวงศ์ศิลป์	

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน	378
ธนเสณัฐ สายยาโน, วรปรัชญ์ คำพงษ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	
ไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุข	394
เสาวนีย์ มิตตะธรรมากุล	
อภิธานียธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน	412
หทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง	
การบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อทำให้บริการประชาชนของสำนักงาน เทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน	423
เกณิกา เจริญสุข, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี	
นโยบายการจัดการอัตรการว่างงาน	436
จิตรารภรณ์ จิตตานุรักษ์	
แนวทางการพัฒนาทีมเวิร์คของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	452
พระมหาอรธพล นริสุโสโร	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตาข่ายการจัดการของกลุ่มบริษัท พลังงานเชื้อเพลิง	462
ชยีน ประพัฒน์ปรีชากุล	
แนวทางการแก้ไขปัญหาความแออัดในการบริการผู้ป่วยของโรงพยาบาลรัฐ	473
วิรกานต์ ชัยสิริสุวรรณ	
การส่งเสริมการตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา	484
กมลร์วี ฐิติอมรวิทย์	
เศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	499
จิรภา สุขนวนิช	
ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังใน เรือนจำจังหวัดน่าน	511
ไกรศักดิ์ ไชยเลิศ, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี	
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา	529
วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ, พระครูสุธีสุตสุนทร	



เวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน	541
ศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์	
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้าน สบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน	553
บัญชา โชติกำจร, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี	
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบล แม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน	571
สิทธิกร ฐานะงาม, วรปรัชญ์ คำพงษ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน	589
กรรณิการ์ ภูคาอ้าย, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี	
โมเดลการสร้างสรรค่นวัตกรรมองค์กร: ความเชื่อมโยงระหว่าง ทรัพยากรองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม	604
พระครูรัตนสุตาภรณ์	
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของ นักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน	620
อานนท์ พรหมเพ็ชร, ธีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล, ธิติวุฒิ หมั่นมี	
ภัยของครอบครัวไทยยุคใหม่	632
พระครูพิฑูรนคราภิรักษ์, พระครูพิสุทธิปัญญาภิวัฒน์, พระครูพิจิตรวรเวท	
ทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรม 4 กับห่วงโซ่อุปทานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ไทย	641
กฤษฏา ไกรสุริยวงศ์, สายรุ้ง บุบผาพันธ์, สมชัย ศรีนอก	
พรหมวิหาร 4 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความเป็นพลเมือง ดิจิทัล	657
สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลิ้มปนาคทอง	

การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนของสภานายความใน พระบรมราชูปถัมภ์	668
ชนิกานต์ ธรรมเจริญ	
รัฐประศาสนศาสตร์ : กระแสการก้าวขึ้นมาของผู้เยาว์	680
ศิลาชัย หวังเจริญเวทย์	
จากผ้าทอสู่ผ้าห่มพระพุทธศาสนาในล้านนา	696
กรณร์วี จิตติอมรวิทย์	
DECOUPLING ระหว่างสหรัฐฯ และจีน: การถดถอยของโลภากิวตัน และ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย	698
กฤษฎา ไกรสุริยวงศ	
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	700
ฐาคณิษฐ์ พรทองประเสริฐ	
เทคนิคการสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าของธุรกิจหลักทรัพย์	702
พิธาน โต้ตระกูลพิทักษ์	
นโยบายส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยภาคเหนือ	704
พุทธิพงษ์ กันทะรส	
แนวทางการพัฒนาสถานีตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อประชาชนใน ทศวรรษหน้า	706
อภิมุข เสมสฤษฐ์	
พุทธบูรณาการกับการอนุรักษ์อัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ปะโอ	708
พระมหาสุรศักดิ์ สีลสวโร (โสภา)	
ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน	711
วัลย์พร เตชนนท์, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปัญญา, ธิติวุฒิ หมั่นมี	
การบริหารงานตามหลักราชสังคหัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วน ตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน	715
พระธีรวัฒน์ ธีรวุฒโน, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปัญญา, ธิติวุฒิ หมั่นมี	



การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญญากุทกภัยของ
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน
มนตรี อินน้อย, วรปรัชญ์ คำพงษ์, ธิติวุฒิ หมั่นมี

719

MCU Congress 4

บทความด้านรัฐประศาสนศาสตร์

**แนวทางการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้นำองค์กร
ด้วยหลักการกุญแจแก้ดอก**

THE APPROACHES FOR ENHANCING THE FUTURE SKILLS OF LEADER WITH NINE
KEYS PRINCIPLES

รูกยิ่ง โรจนเกตุปัญญา

Rukying Rojanaketpanya

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: saithoung204@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้นำองค์กรด้วยหลักการกุญแจแก้ดอก เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการทบทวนเอกสาร งานวิจัย บทความวิชาการ ผลพบว่า การเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้นำองค์กรด้วยหลักการกุญแจแก้ดอก ประกอบไปด้วย 9 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะแห่งการปรับตัวของผู้นำองค์กรด้วยหลักการกุญแจแห่งความเพียร 2) ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนด้วยหลักการกุญแจแห่งปัญญา 3) ทักษะการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงที่ต้องการทำในการปฏิบัติงานหรือชีวิตประจำวัน ด้วยหลักการกุญแจแห่งการสำรวจตน 4) ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นด้วยหลักการกุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา 5) ทักษะความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ด้วยหลักการกุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา 6) ทักษะความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ด้วยหลักการกุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย 7) ทักษะการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ด้วยหลักการกุญแจแห่งภาวะผู้นำ 8) ทักษะการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ด้วยหลักการกุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย 9) ทักษะที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นและไว้วางใจในความน่าเชื่อถือของบุคคลหรือองค์กร ด้วยกุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ ข้อเสนอแนะจากบทความวิชาการนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้นำองค์กรในการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต ซึ่งมีความสำคัญเพราะสามารถช่วยให้ผู้นำสร้างบรรยากาศที่เติบโตและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ทักษะแห่งอนาคต; ผู้นำ; หลักการกุญแจแก้ดอก

Abstract

This academic paper aims to present the approaches for enhancing the future skills of leaders with nine key principles. The data were collected through the review of documents, research papers, and academic articles. The results showed that the development of future skills of organizational leaders with nine key principles consisted of the following 9 skills: 1) Adaptive skills of organizational leaders with the key principle of perseverance 2) Strategic Thinking and Planning Skills with the Key Principles of Wisdom 3) Skills in setting specific goals that are desired in work or daily life with the key principle of self-exploration 4) The skill of inspiring others with the key principles of communication and intellectual skills 5) The skill of cooperation and teamwork with the key principle of problem-solving 6) Skills of self-confidence in one's ability to do things in life with the key principles of positive thinking and forgiveness 7) Creative problem-solving skills with the key principles of leadership 8) Skills to adjust according to the situation with the key principle of accepting diversity 9) Skills that make others believe and trust the credibility of a person or organization with the key principle of sharing and giving. The recommendations from this scholarly paper will be helpful to corporate leaders in developing future skills. This is important because it can help leaders effectively create an environment that fosters the growth and development of their organization.

Keywords: Future skills; leader; Nine Keys Principles

บทนำ

แนวความคิดการพัฒนาย่างยั่งยืนเริ่มเข้ามามีบทบาทในกระแสการพัฒนาสังคมโลก นับตั้งแต่ปี 2015 ซึ่งเป็นหลักการที่ใช้ในทุกภารกิจของสหประชาชาติ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมาย ภายใน ค.ศ. 2030 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) มีเป้าหมายทั้งหมด 17 เป้าหมาย ที่ประชาคมโลกตกลงร่วมกันที่จะใช้เป็นกรอบในการ ดำเนินงาน ทักษะแห่งอนาคตจึงเป็นอีกหนึ่งทักษะที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่

ยั่งยืน เพราะมีความเกี่ยวข้องในหลายด้านของ SDGs เพราะเป้าหมายของ SDGs คือการสร้างสังคมที่ยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (UNDP, 2023)

ทักษะ (Skill) หมายถึงความสามารถของบุคคลที่สะสมประสบการณ์และพัฒนาขึ้นจากการฝึกฝนหรือกระทำบ่อยๆ จนมีความชำนาญและความเชี่ยวชาญ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความคล่องแคล่วในการดำเนินงานจนเป็นที่ยอมรับ (ไอพาร์ ปัญญาประดิษฐ์, 2565) Heckman & Kautz (2012) กล่าวว่า ทักษะเป็นสิ่งที่สามารถมีได้โดยการฝึกฝน อบรมหรือการเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ ซึ่งจากความหมายสามารถสรุปได้ว่า ทักษะคือ ความเชี่ยวชาญที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านการเรียนรู้ ลงมือทำ การฝึกฝนจนเกิดความชำนาญซึ่งเป็นลักษณะของทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตน

อย่างไรก็ตาม ทักษะพื้นฐานอาจไม่เพียงพอต่อความผันผวนของโลกที่เปลี่ยนไป งานวิจัยระดับโลกที่จัดทำโดย Hay Group (2011) ได้ระบุถึงแนวโน้ม สำหรับโลกแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อผู้นำเช่น การเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ (Globalization) ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์และองค์กร ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้นำในการเรียนรู้ที่จะเพิ่มความสามารถและทักษะแห่งอนาคต ซึ่ง Zenger and Folkman (2014) ได้พูดถึงทักษะแห่งอนาคตในมิติของทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ซึ่งไม่ใช่ทักษะทางเทคนิคหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะทาง แต่เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถที่มนุษย์สามารถพัฒนาและใช้ในการสื่อสาร การเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหา การแสดงความรับผิดชอบ และทักษะการเจริญเติบโตส่วนบุคคล เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเจริญเติบโตส่วนบุคคล ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการบริหารเวลา และทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จในที่ทำงานและชีวิตประจำวัน รวมไปถึงการคิดเชิงนวัตกรรม ความฉลาดทางสังคม ความสามารถในการทำงานข้ามศาสตร์ และการคิดเชิงคำนวณวิเคราะห์ (Rosen, 2010)

ทักษะแห่งอนาคต หมายถึง ความสามารถและความรู้ที่จำเป็นในการปรับตัวและเข้ากับสถานะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคตที่ไม่แน่นอนและท้าทาย เป็นทักษะที่จำเป็นในการตอบสนองต่อแนวโน้มและการพัฒนาทางเทคโนโลยีใหม่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ทักษะแห่งอนาคตมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน การทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มี

ประสิทธิภาพ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะเหล่านี้ช่วยให้บุคคลสามารถเตรียมตัว และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นอิสระทางปัญญา (Ehlers, 2020) ในงานวิจัยของ McKinsey and Company (2017) ได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างทักษะพื้นฐาน (Foundational Skills) และ ทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ว่า ทักษะที่เป็นพื้นฐานเป็นความรู้สำหรับการทำงานในปัจจุบัน เป็นทักษะการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคำนวณ การแก้ปัญหาเบื้องต้น และทักษะการทำงานเป็นทีม แต่ทักษะแห่งอนาคต เป็นทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและตลาดแรงงาน ในยุคที่เทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เช่น ทักษะด้านดิจิทัล การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การคิดเชิงกลยุทธ์ และทักษะการสื่อสาร ระหว่างบุคคล กล่าวคือ ทักษะอนาคตของผู้นำเป็นคุณสมบัติที่ควรพัฒนาเพื่อให้สามารถเป็น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จในอนาคต นอกจากนี้ทักษะในการ บริหารและความเชี่ยวชาญในงานแล้ว ทักษะอนาคตของผู้นำมีองค์ประกอบหลายประการ ซึ่ง สำคัญต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

ดังนั้นในบทความนี้ ผู้เขียนจึงมีความสนใจอย่างยิ่งในการศึกษาถึงทักษะแห่งอนาคต ของผู้นำองค์กรว่าทักษะใดบ้างที่มีความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง ผันผวน และความไม่แน่นอน อยู่ตลอดเวลา โดยจะนำหลักการกุญแจแก้ดอกมานำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง ทักษะแห่งอนาคตของผู้นำในองค์กร เพราะหลักการนี้เป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมการ เจริญเติบโตและการพัฒนาทักษะความรู้ในการสร้างความเชี่ยวชาญและความสามารถในงานที่ ปฏิบัติ และทักษะแห่งอนาคตเป็นทักษะที่ผู้นำควรพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีและธุรกิจ สอดคล้องกับแนวทางและหลักการกุญแจแก้ดอกที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ ด้วยการปรับกระบวนการทางความคิดเช่น มีความคิดที่เจริญเติบโต (Growth Mindset) ทาง ด้านอารมณ์ เช่น การมีอารมณ์หรือสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกในการทำงานที่เอื้อต่อบุคลากร เพราะเมื่อผู้นำมีทักษะในด้านมิติความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการต้องการ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดทักษะแห่งอนาคต บุคลากรในองค์กรก็จะสามารถปฏิบัติตามได้ด้วย วิสัยทัศน์ของผู้นำ ดังนั้นหลักการกุญแจแก้ดอกจึงเป็นแนวทางที่สามารถจะช่วยส่งเสริมให้ผู้นำ เรียนรู้ทักษะแห่งอนาคตเพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนไป

หลักการกุญแจแก้ดอก

สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล เป็นสถาบันที่สอนแนวทางการปฏิบัติตน โดยมีหลักการมุ่งเน้นให้มนุษย์เกิดการพัฒนาพฤติกรรม ปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม โดยฐานคิดและความรู้ที่พัฒนามาเป็นหลักการกุญแจแก้ดอกมาจาก การคิดในรูปแบบของญาณวิทยา (Epistemology) ซึ่งเป็นปรัชญาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลการอบรมในแต่ละครั้งที่จัดขึ้นโดยสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล เป็นเวลา 20 ปี ซึ่งการแสวงหาความจริงของหลักการกุญแจแก้ดอกประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นแสวงหาความรู้ (Seeking Wisdom) โดยการหาความรู้จากปัญหาความทุกข์ของมนุษย์ว่าสิ่งใดคือเหตุแห่งทุกข์ 2) ขั้นค้นพบความจริง (Wisdom Sought) คือการค้นพบความจริงในธรรมชาติแห่งความทุกข์ และสังเคราะห์ภายใต้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เพื่อนำมาพัฒนาเป็นหลักการกุญแจแก้ดอก องค์ประกอบของหลักการกุญแจแก้ดอก 9 ประกอบด้วย 1) กุญแจแห่งความเพียร (The Key of Perseverance) หมายถึง การมีความอดทนเพียรพยายาม มุ่งมานะเป็นที่ตั้ง และมีการเตรียมพร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ในทุกรูปแบบที่ผ่านเข้ามา 2) กุญแจแห่งปัญญา (The Key of Intellectual) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านการเรียนรู้ และรู้จักการนำความรู้ขึ้นไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาท่อนเกิดและทำงานเป็นทีมได้ 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 การสร้างตนให้แข็งแกร่งและช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรหรือทีมงานทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึง

การนำความสามารถ ในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ 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 มีศักยภาพยอมรับและแสดงความยินดีในผลงานของผู้อื่น รวมถึง การเข้าอกเข้าใจตนเองและบุคคลรอบข้าง (ชนภา ปุณณันท์, 2022)

ทักษะแห่งอนาคต

ทักษะอนาคต คือทักษะหรือความฉลาดรู้ (Literacy) ของบุคคลที่พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลในการแสวงหาพัฒนาตนเองเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทักษะใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยทักษะแห่งอนาคต มีจุดเริ่มต้นมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ 4 (Industrial Revolutions) ซึ่งเป็นยุคที่เริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ โดยพูดถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน อาทิเช่นการใช้งานปัจจัยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต (IoT), การใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI), การใช้งานปัจจัยการประมวลผลข้อมูลมหาศาล (Big Data) (Lasi et al, 2014) ในการปฏิวัตินี้ดังกล่าวยังไม่มีใครสามารถให้คำตอบได้ว่าสิ่งสิ้นสุดเมื่อใด แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญของมนุษย์เพื่อให้เกิดทักษะแห่งอนาคตคือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในระดับสถาบันการศึกษาแบบในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องมีการกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง กล่าวคือการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเกิดขึ้นในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และเกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคลจากเกิดจนถึงตาย (Collins, 2009)

นอกจากนี้พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่บนฐานทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ซึ่งเจ้าของแนวคิดคือมัลคอล์ม โนลส์ (Malcolm Knowles) นักวิชาการด้านการศึกษาผู้ใหญ่ในอเมริกา โดยมีแนวคิดการชี้นำตนเอง (Self-directed Learning) เป็นตัวแปรการกำกับในการเรียนรู้ ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่อยู่บนหลักการที่กล่าวว่า ครูจะไม่เป็นผู้สอนฝ่ายเดียว แต่จะมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilator) (Merriam, 2008) ดังนั้น แนวทางการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้บังคับการจึงต้องเริ่มจากการเรียนรู้

ด้วยการนำตนเอง และสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้ในรูปแบบของผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้สู่ผู้ปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการศึกษางานวิจัยพบว่า ได้มีการกำหนดทักษะแห่งอนาคตไว้อย่างน่าสนใจ เช่นงานของ Iordanoglou (2018) ที่ได้ทำงานวิจัยเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตของผู้ใช้ในประเทศแถบยุโรป ผ่านการออกแบบการวิจัยแบบการสำรวจลำดับขั้น (Exploratory Sequential Research Design) ด้วยการสัมภาษณ์ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญทั้งหมด 65 คน และทำการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผลพบว่า ทักษะแห่งอนาคตของผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดประกอบไปด้วย 1) ทักษะการปรับตัว (Adaptability) 2) ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผน (Strategic Thinking and Planning) 3) ทักษะการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงที่ต้องการทำในการปฏิบัติงานหรือชีวิตประจำวัน (Setting Specific Goal and Target) 4) ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (Inspiring Others) 5) ทักษะความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (Collaboration and Teamwork) 6) ทักษะเรื่องความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่างๆ ในชีวิต (Self-confidence) 7) ทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) 8) การปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Flexibility) 9) ทักษะที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นและไว้วางใจในความน่าเชื่อถือของบุคคลหรือองค์กร (Trustworthiness)

การพัฒนาทักษะแห่งโลกในอนาคตมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ทักษะเฉพาะด้านที่ตรงกับงานที่ทำในปัจจุบันแล้ว ยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถเข้าไปปรับมือกับอนาคตที่ท้าทายได้ อาจกล่าวโดยสรุปว่า ทักษะแห่งอนาคตคือ การปรับตัวเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆให้สอดคล้องกับอนาคตเพื่อเตรียมตัวให้เข้ากับสถานะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

แนวทางการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้บังคับการ ด้วยหลักการกุญแจดอก

ผู้บังคับการเป็นหัวใจสำคัญของการเติบโต และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร ผู้บังคับการจำเป็นต้องพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับแนวโน้มและความต้องการในสังคมเชิงกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตที่ท้าทาย ซึ่งผู้เขียนได้เสนอการนำหลักการกุญแจดอกเข้ามาเสริมสร้างทักษะผู้บังคับการให้มีทักษะแห่งอนาคต ดังนี้

1) แนวทางการเสริมสร้างทักษะแห่งการปรับตัวของผู้บังคับการด้วยหลักการกุญแจแห่งความเพียร เป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้บังคับการที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว

ต่อสถานะที่ไม่แน่นอนในองค์กร ซึ่งทักษะนี้ไม่ใช่สิ่งที่ผู้นำทุกคนจะสามารถทำได้ ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experimental Learning) ของผู้นำ ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวจึงมีความสัมพันธ์กับทักษะการแก้ปัญหาขององค์กร (Nelson et al., 2010) ซึ่งความเพียรในการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาซ้ำ ๆ จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญและประสิทธิภาพเมื่อพบเจอปัญหา สามารถฟื้นฟูพลังกาย พลังใจ ในภาวะที่เกิดวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lord & Hall, 2005)

2) แนวทางการเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผน ด้วยหลักการกุญแจแห่งปัญญา คือกระบวนการที่สามารถช่วยพัฒนาความคิดและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพในองค์กร ในการส่งเสริมทักษะทางการคิดนั้น ผู้นำคือตัวแปรสำคัญต่อการเรียนรู้ และพัฒนาความคิด เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกแห่งอนาคต ดังนั้นสิ่งสำคัญการให้ความสำคัญกับมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Humanistic) ผ่านการการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการคิดเชิงกลยุทธ์ การส่งเสริมและการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างทีมงานที่สนับสนุนการคิด โดยการรวมผู้มีทักษะและความสามารถที่สอดคล้องกัน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและต่อสู้กับความไม่แน่นอนในโลกแห่งความผันผวน (Battilana et al, 2010)

3) แนวทางการเสริมสร้างทักษะการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงที่ต้องการทำในการปฏิบัติงานหรือชีวิตประจำวัน ด้วยหลักการกุญแจแห่งการสำรวจตน หมายถึง วิธีการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ ซึ่งการที่ผู้นำจะสามารถกำหนดเป้าหมายได้นั้นสิ่งสำคัญคือการสำรวจเป้าหมายตนเอง (Identify the Goals) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่ผู้นำต้องระบุถึงสิ่งที่ต้องการเรียนรู้และพัฒนา หลังจากนั้นจึงทำการประเมินทักษะ (Assess the Skills) ว่าต้องใช้ทรัพยากรใดมาสนับสนุนการเรียนรู้ และ พัฒนาแผนการเรียนรู้ (Develop Plan) ขั้นนี้ควรเป็นเป้าหมายที่เฉพาะที่ ตลอดจนลำดับเวลาสำหรับการดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งเมื่อนำหลักการกุญแจแห่งการสำรวจตนเข้ามาใช้ในขั้นนี้ ผู้นำจะสามารถมีแนวทางทักษะในการกำหนดเป้าหมายเฉพาะ ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายและเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จให้กับผู้นำ (Locke & Latham, 2002)

4) แนวทางการเสริมสร้างทักษะการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นด้วยหลักการกุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจผ่านคำพูด การกระทำ การเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นความสามารถของผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างแรงบันดาลใจและการใช้กุญแจ

แห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญาคือ การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และหลีกเลี่ยงคำที่เป็นทางการมากเกินไป การใช้คำศัพท์ที่มีความกลมกลืนกับผู้ปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในการรับฟัง ซึ่งทักษะนี้คือสิ่งที่จำเป็นอย่างมากสำหรับผู้ผู้นำในยุคปัจจุบันและอนาคต เพราะการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นในงาน (Rubin, 2016) และ การใช้การสื่อสารเพื่อแบ่งปันประสบการณ์และความคิดร่วมกัน จะทำให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อให้ผู้นำสามารถปรับตัวและพัฒนาเองต่อไป (Latham, 2007)

5) แนวทางการเสริมสร้างทักษะความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ด้วยหลักการกุญแจแห่งการแก้ไขปัญหามา หมายถึง ความสามารถในการจัดการและแก้ไขความท้าทายหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างสถานะที่ยืดหยุ่นและสร้างความสำเร็จในองค์กร ความสามารถดังกล่าวอาจเป็นการวิเคราะห์และสำรวจสถานะปัญหา ความสามารถในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย การพิจารณาตัวเลือกและการดำเนินการและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการนำกุญแจแห่งการแก้ไขปัญหามาเป็นแนวทางจะมีผลต่อการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นในองค์กร และนำมาสู่การจัดทำแผนสำรวจทรัพยากรเพื่อรับรู้ถึงความสามารถและข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ (Wu, 2004)

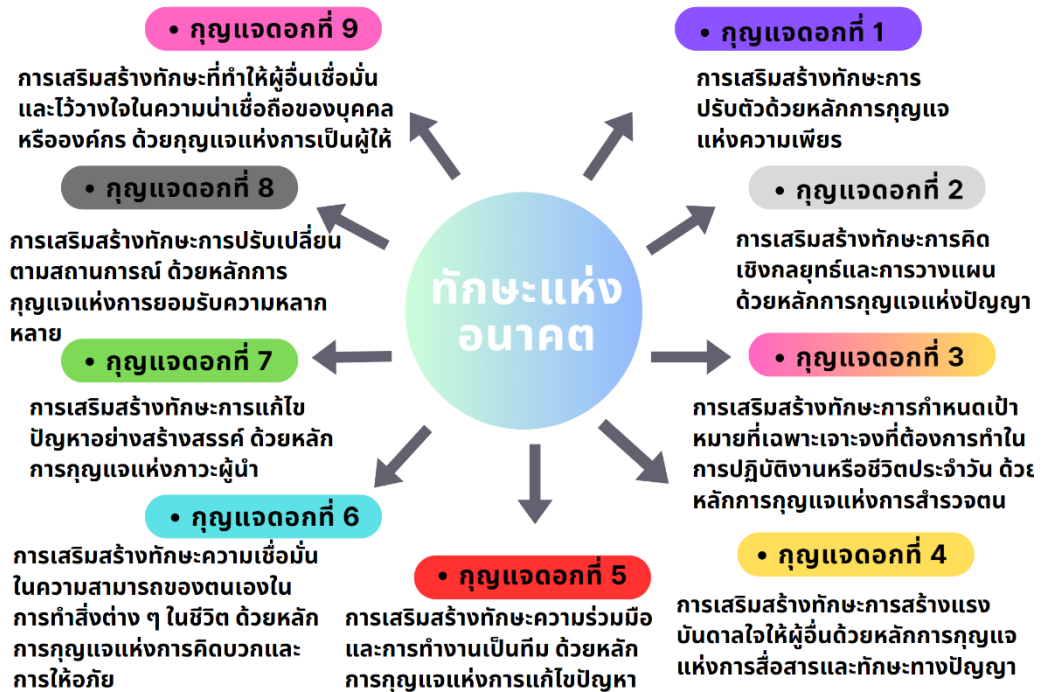
6) แนวทางการเสริมสร้างทักษะความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ด้วยหลักการกุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย เป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้ผู้นำ เพราะผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเองสามารถตัดสินใจและรับความเสี่ยงได้แม้ต้องเผชิญกับความท้าทาย การคิดเชิงบวกช่วยให้ผู้นำมีแรงจูงใจและจดจ่อกับเป้าหมายของตน การให้อภัยช่วยให้ผู้นำสามารถก้าวต่อไปจากความผิดพลาดและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีม กล่าวคือ ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเองมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจอย่างมีเหตุผลซึ่ง เกิดจากการเปิดรับมุมมองที่แตกต่าง และมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้จากความล้มเหลวและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม โดยใช้ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาแนวทางและการดำเนินการในอนาคต (Avolio, 2005)

7) แนวทางการเสริมสร้างทักษะการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ด้วยหลักการกุญแจแห่งภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการระบุและแก้ปัญหาด้วยวิธีที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นศักยภาพที่สำคัญในการพัฒนาความคิดในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน การบุกเบิกความคิด: การพัฒนาความสามารถในการระบุและแก้ไขปัญหายที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์เริ่มต้นด้วยการ

เปิดใจต่อความแตกต่าง เป็นการการคิดออกจากกรอบเพื่อค้นหาทางแก้ไขและสร้างนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา อาจมาจากผลการค้นคว้าวิจัย การนำเอาความรู้เทคโนโลยี หรือการสร้างความคิดสร้างสรรค์ใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนหรือที่ยากต่อการแก้ไขในอดีตมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (Sarafino, 2017)

8) แนวทางการเสริมสร้างทักษะการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ด้วยหลักการกุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย เป็นความสามารถของผู้นำในการปรับรูปแบบความเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งอาจรวมถึงความสามารถในการเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหา การสื่อสาร และการตัดสินใจ ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง เปิดรับแนวคิดใหม่ๆ และทำงานร่วมกับผู้อื่นที่หลากหลาย ซึ่งผู้นำที่ยืดหยุ่นจะสามารถเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง รวมถึงเปิดโอกาสทางด้านความคิดเห็นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Yukl, 2008)

9) แนวทางการเสริมสร้างทักษะที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นและไว้วางใจในความน่าเชื่อถือของบุคคลหรือองค์กร ด้วยกุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ คือ ความซื่อสัตย์ และการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ในด้านความไว้วางใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ขวัญกำลังใจ และนวัตกรรม และความมุ่งมั่นภายในทีมหรือองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ความเมตตากรุณา (Kindness) เป็นการรับรู้ทางด้านบวกเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้ที่ได้รับความไว้วางใจที่กระทำต่อผู้ที่มอบความไว้วางใจ ความเมตตากรุณาจัดเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ ผู้ที่มีความเมตตากรุณามากจะเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริง ไม่หลอกลวง ซึ่งความตั้งใจจริง ไม่หลอกลวงนี้จะมีผลสำคัญต่อความไว้วางใจ 2) ความซื่อสัตย์ (Integrity) มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจ เนื่องจากผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ จะยึดมั่นในหลักการ และความเสมอต้นเสมอปลายในการกระทำ มีการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจและจัดกระทำได้อย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สามารถสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับความสำเร็จและความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ในองค์กรความซื่อสัตย์ของผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดมาตรฐานและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและยั่งยืน ดังนั้น ความซื่อสัตย์เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำควรพัฒนาและสร้างเสริมในตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างผลกระทบที่บวกต่อผู้ปฏิบัติงาน (Hannah et al, 2023) จากแนวทางที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปเป็นแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้นำองค์กร ด้วยหลักการกุญแจเก้าดอก (รักยิ่ง โรจนเกตุปัญญา, 2566)

สรุป

ผู้นำถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญและเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาทีมงาน พัฒนาองค์กรให้มีความเจริญมุ่งสู่เป้าหมายและบรรลุความสำเร็จรวมถึงการมีศักยภาพในการเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอน ผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาทักษะให้มีความเชี่ยวชาญและชำนาญ รวมทั้งพัฒนาดนอยู่เสมอ ดังนั้นหลักการกุญแจเก้าดอกจึงมาช่วยเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้นำองค์กร ให้มีความพร้อมสำหรับการบริหารและการทำงานในโลกแห่งอนาคต ซึ่งผู้เขียนมองว่าหลักการกุญแจเก้าดอก อาจจะเป็นหนึ่งกระบวนการที่เป็นคุณูปการต่อการเสริมสร้างทักษะผู้นำแห่งอนาคต ให้มีประสิทธิภาพแก่องค์กรและประเทศชาติได้

เอกสารอ้างอิง

- ชนภา ปุญญนนท์. (2020). การพัฒนาตนผ่านปรัชญาคุณแจ้ก้าดอกของสถาบันพลังจิตตธรรมะ
จักรวาล. *วารสารวิจัยวิชาการ Journal of Nakhonratchasima college*, 4(1), 213-222.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting
to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3),
315-338.
- Battilana, J., Gilmartin, M., Sengul, M., Pache, A. C., & Alexander, J. A. (2010).
Leadership competencies for implementing planned organizational
change. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 422-438.
- Collins, J. (2009). Lifelong learning in the 21st century and beyond. *Radiographics*,
29(2), 613-622.
- Hannah O. Itaire, David O’Sullivan, Sean Hammond. (2023) A gratitude-based
positive psychology coaching case study. *Coaching: An International
Journal of Theory Research and Practice*, 16(1), 49-58.
- Heckman, James J. & Kautz, Tim. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour
Economics, Elsevier*, 19(4), 451-464.
- Hay Group, (2011). *Building the new leader: Leadership challenges of the future
revealed. Hay Group Leadership 2030 Whitepaper*. Retrieved 5 May 2023,
from <http://www.haygroup.com/leadership2030/>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2007). New developments in and directions for goal-
setting research. *European Psychologist*, 12(4), 290-300.
- Lord, R. & Hall, R. (2005). Identity, deep structure and the development of
leadership skill. *The Leadership Quarterly*, 16, 591–615.
- Lordanoglou, D. (2018). Future Trends in Leadership Development Practices and
the Crucial Leadership Skills. *Journal of Leadership, Accountability and
Ethics*, 15(2), 1-12.
- Lasi, H., Fettke, P., Kemper, H. G., Feld, T., & Hoffmann, M. (2014). Industry 4.0.
Business & information systems engineering, 6, 239-242.



- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task performance. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- McKinsey & Company (2017). *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
- Merriam, S. B. (2008). Adult learning theory for the twenty-first century. *New directions for adult and continuing education*, 119, 93-98.
- Nelson, J.K., Zaccaro, S.J. & Herman, J.L. (2010). Strategic information provision and experiential variety as tools for developing adaptive leadership skills. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 62(2), 131-142.
- Rosen, R. H. (2010). Leading the emotional side of change: The new 21st century leadership capability. In M. Goldsmith, J. Baldoni & S. McArthur (Eds.). *The AMA Handbook of leadership*. New York: AMACOM.
- Rubin, J. (2016). *The mindful path to self-compassion: Freeing yourself from negativity and cultivating inner peace*. New York, NY: Guilford Press.
- Sarafino, E.P., Smith, T.W., & King, D.B. (2017). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (9th Edition)*. Wiley.
- Wu, J. C., & Chang, P. F. (2004). Effectiveness Of Problem Solving and Teamwork Skills For Cultivating Technological Creativity Within A Team Based Design Course. In 2004 Annual Conference, 9-508.
- Yukl, G. (2008). The importance of flexible leadership. In 23rd Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, San Francisco, CA.

คาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ : เป้าหมายที่ท้าทายของทุกคน

NET ZERO CARBON: AN AMBITIOUS GOAL FOR EVERYONE

สรารวุธ เบญจกุล, มณัญญา เบญจกุล

Sarawut Benjakul, Mananya Benjakul

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: srwbenjakul@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก และหาแนวทางในการมุ่งสู่การปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ตามเป้าหมายขององค์การสหประชาชาติ ผู้เขียนใช้วิธีการศึกษาทบทวนจากเอกสาร รายงานวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและยั่งยืนในบริบทของประเทศไทย

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างรุนแรง คาดการณ์กันความรุนแรงของปัญหาจะทวีความรุนแรงมากขึ้นไปจนถึงระดับที่ธรรมชาติไม่สามารถรักษาสสมดุลให้เหมาะสมกับ การอยู่อาศัยของมนุษย์อีกต่อไป หากอัตราการปล่อยคาร์บอนยังคงสูงต่อไปเท่าที่ผ่านมา วิธีการเดียวที่แก้ไขปัญหานี้ คือ การลดการปล่อยคาร์บอนจากทุกกิจกรรมให้เหลือน้อยที่สุดและเพื่อควบคุมอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้เพิ่มสูงขึ้นเกิน 1.5 องศาเซลเซียส ซึ่งเป้าหมายที่องค์การสหประชาชาติกำหนดคือการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Carbon) ภายในปี พ.ศ. 2593

คาร์บอนไดออกไซด์และก๊าซเรือนกระจกต่าง ๆ ซึ่งถูกเรียกรวมกันว่าคาร์บอน มีทั้งชนิดที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมของมนุษย์ สำหรับประเทศไทย องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก(องค์กรมหาชน) รายงานว่าในปีพ.ศ. 2561 ภาคส่วนที่ปล่อยคาร์บอนสูงสุด 4 อันดับแรก คือ ภาคพลังงาน (ร้อยละ 69) ตามด้วยภาคเกษตรกรรม (ร้อยละ 16) ภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 10) และภาคการจัดการของเสีย (ร้อยละ 4) เพื่อมุ่งสู่การปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงได้มีการจัดทำร่างแผนที่นำทางการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศปี พ.ศ. 2564-2573 โดยมีเป้าหมายการลดคาร์บอนลงร้อยละ 20-25 จาก 3 ภาคส่วนหลัก ได้แก่ ภาคพลังงานและการขนส่งร้อยละ 20.4

ภาคการจัดการของเสียร้อยละ 0.3 และภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 0.1 แนวทางหลักในการดำเนินงานตามแผนนี้ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน และการเปลี่ยนไปสู่การใช้พลังงานทดแทนต่างๆ ทั้งนี้โดยมีการส่งเสริมในเรื่องกลไกการพัฒนาที่สะอาด เพื่อสร้างแรงจูงใจ เช่น ตลาดซื้อขายคาร์บอน รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือและวิธีการรายงานข้อมูลการปล่อยคาร์บอน ให้เป็นระบบมาตรฐานสากลสามารถทวนสอบได้ จากการทบทวนร่างแผนที่นำทางการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทย ผู้เขียนพบว่า ประเทศไทยยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การสหประชาชาติกำหนด และยังคงมีอีกหลายปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด เช่น ต้นทุนและความมั่นคงของพลังงานทดแทน การลงทุนด้านเทคโนโลยีสะอาด รวมถึงข้อจำกัดทางด้านกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียน เชื่อว่าแผนที่นำทางการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทยมีเป้าหมายสอดคล้องและมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกับสหประชาชาติ โดยกฎเกณฑ์ที่จะนำไปสู่การปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ นั้นคือการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง

คำสำคัญ: การปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์; การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก; คาร์บอนไดออกไซด์ และก๊าซเรือนกระจก; แผนที่นำทางการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทย

Abstract

The purpose of this article is to study the problem of global climate change and find ways to achieve net zero carbon emissions in accordance with the United Nations goals by reviewing the document research and analyzing data to find appropriate and sustainable solutions in the context of Thailand's contribution.

Currently, the world is facing severe climate change problems. It is predicted that the severity will be more serious to such a degree that nature will no longer be able to keep balance for human habitation if carbon emissions continue to be as in the past. The only way to mitigate this problem is to minimize carbon emissions from all activities and to keep the global average temperature rise below 1.5°C. The target set by the United Nations is to achieve net zero carbon emissions by 2050.

Carbon dioxide, commonly referred to as carbon, is known as one of the greenhouse gases. CO₂ occurs as either a naturally carbon emission or manmade carbon emission. For Thailand, Thailand Greenhouse Gas Management Organization (Public Organization) reported that in 2018, the four highest carbon emitting sectors were energy (69%), followed by agriculture (16%), industry (10%) and waste management (4%). To achieve net zero carbon emissions, Ministry of Natural Resources and Environment have drafted Thailand's Nationally Determined Contribution Roadmap on Mitigation 2021 – 2030 with a carbon reduction target by 20-25% from 3 main sectors; Energy and Transportation Sector by 20.4%, Waste Management Sector by 0.3% and Industrial Sector by 0.1%. The main approach to implementing this plan is to improve energy efficiency and to switch to various alternative energy sources. This is done by promoting clean development mechanisms to create incentives such as carbon trading markets including developing tools and standard methods for monitoring, reporting and verification of carbon emission. The author found from reviewing Thailand's Nationally Determined Contribution Roadmap on Mitigation that Thailand's goals were still unachievable to the United Nations' target and there are still many limiting factors in the Thai context, such as the cost and stability of renewable energy, investment in clean technology including various regulatory restrictions. However, the author believes that Thailand's National Roadmap for Carbon Reduction target aligns and move forward in the same direction as the United Nations, but the key to success to net zero emissions is an engagement among all stakeholders.

Keywords: Net Zero Carbon; Global Climate Change; Carbon dioxide and Greenhouse Gases; Thailand's Nationally Determined Contribution Roadmap on Mitigation.

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สืบเนื่องจากปัญหาการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระดับโลก ในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา โลกของเรากำลังเผชิญ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ผู้เชี่ยวชาญได้วิเคราะห์ว่า อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกที่สูงขึ้นเร็วกว่าที่คาดไว้ จะทำให้อุณหภูมิโลกโดยเฉลี่ยจะสูงขึ้นเกิน 1.5 องศาเซลเซียส ภายในปี 2030 คณะกรรมการขององค์การ สหประชาชาติด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก หรือ IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) ได้ออกมาประกาศเตือนว่า วิกฤตสภาพอากาศโลกได้เข้าสู่ระดับ “สีแดง” เนื่องจากการสะสมของ คาร์บอนในชั้นบรรยากาศที่ห่อหุ้มโลก ทำให้อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกเพิ่มสูงขึ้นทุกปี จึงคาดกันว่า ในไม่ช้านี้โลกจะ เผชิญกับภัยพิบัติทางธรรมชาติที่จะเลวร้ายขึ้นอย่างมาก โลกกำลังเผชิญหน้ากับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของ ฤดูกาล และการกระจายตัวของน้ำฝนที่ส่งผลต่อ ภาวะภัยแล้งและน้ำท่วม ธารน้ำแข็งขั้วโลกละลาย ส่งผลทำให้ระดับน้ำทะเลเพิ่มสูงขึ้น รวมถึง การเสี่ยงต่อการสูญพันธุ์พืชและสัตว์อย่างรวดเร็ว เกิดความสูญเสียด้านความ หลากหลายทางชีวภาพ เป็นสาเหตุให้ผลผลิตภาคเกษตรลดลง และเกิดโรคระบาดรุนแรง

ปัญหาของภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ความรุนแรงเกิดจากภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก ดังกล่าว มีสาเหตุสำคัญที่สุดคือ การสะสมของคาร์บอนในบรรยากาศจากการปล่อยของมนุษย์อย่างรวดเร็ว ดังนั้น วิธีการเดียวที่แก้ไขปัญหานี้คือ การลดการปล่อยคาร์บอนจากทุกกิจกรรมให้เหลือน้อยที่สุด และเพื่อควบคุม อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้เพิ่มสูงขึ้นเกิน 1.5 องศาเซลเซียสด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ทำลาย คือการปล่อย คาร์บอนเป็นศูนย์ (Net Zero Carbon) ภายในปี 2050 ตามข้อตกลงของการประชุมภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศครั้งที่ 26 หรือ UN Climate Change Conference of the Parties (COP26) ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างต้องไม่มีการปล่อยคาร์บอนเพิ่มขึ้นไปในชั้น บรรยากาศอีกต่อไป

จากรายงานของคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Intergovernmental Panel on Climate Change: IPCC) ได้ระบุให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นภูมิภาค ที่มีความเปราะบางสูงต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สำหรับประเทศไทยได้รับการจัดลำดับจากองค์กร Germanwatch ให้เป็นหนึ่งในสิบประเทศที่มีความเสี่ยงสูงต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระยะยาว ในขณะที่เดียวกัน ในฐานะที่

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาที่พึ่งพาการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิง ฟอสซิล และมีการเติบโตของพื้นที่เมืองอย่างต่อเนื่อง จึงมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เพิ่มขึ้น

บทความนี้ ผู้เขียนมุ่งเน้นทำการศึกษาเรื่องการจัดการคาร์บอนของประเทศไทย ซึ่งเป็นหนึ่งในประเทศที่มีความเสี่ยงสูงต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้วยการทบทวนแผนที่น่าสนใจทางการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ ปี พ.ศ. 2564-2573 และสร้างความตระหนักรู้ให้เกิดขึ้นในสังคมไทย เพื่อให้สามารถมุ่งไปสู่การเป็นสังคมที่ปล่อยคาร์บอนเป็นศูนย์ ซึ่งจะช่วยให้ประเทศไทยและสังคมโลกรอดพ้นจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก

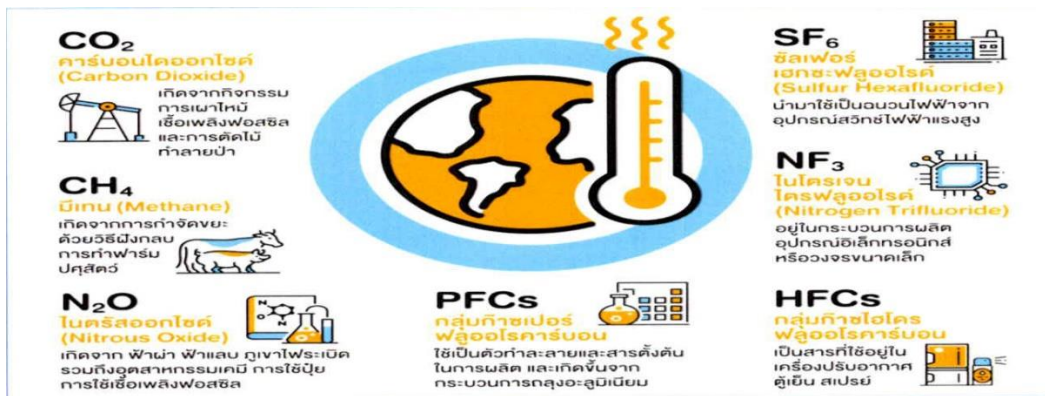
ก๊าซเรือนกระจกคืออะไร ทำไมจึงเรียกว่าคาร์บอน

องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกได้อธิบายว่า ก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas) เป็นก๊าซที่มีคุณสมบัติในการดูดซับคลื่นรังสีความร้อนหรือรังสีอินฟราเรดได้ดี จึงเกิดการสะสมความร้อนในชั้นบรรยากาศ ส่งผลให้อุณหภูมิของโลกเพิ่มมากขึ้นคล้ายกับอุณหภูมิในเรือนกระจกที่สูงกว่าภายนอก ก๊าซเรือนกระจกที่เกิด จากกิจกรรมของมนุษย์ (Anthropogenic Greenhouse Gas Emission) ซึ่งถูกควบคุมโดยพิธีสารเกียวโต มี 7 ชนิด ได้แก่ ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ก๊าซมีเทน (CH₄) ก๊าซไนตรัสออกไซด์ (N₂O) ก๊าซไฮโดรฟลูออโร คาร์บอน (HFC) ก๊าซเพอร์ฟลูออโรคาร์บอน (PFC) ก๊าซซัลเฟอร์เฮกซะฟลูออไรด์ (SF₆) และก๊าซไนโตรเจนไตรฟลูออไรด์ (NF₃) ในจำนวนก๊าซเรือนกระจกทั้ง 7 ชนิดนี้ ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เป็นก๊าซที่มีปริมาณมากที่สุดและเกิดจากกิจกรรมของมนุษย์มากที่สุด ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ หรือที่เรียกกันสั้นๆ ว่าคาร์บอน จึงถูกนำมาเรียกเป็นตัวแทนของก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด ดังนั้น ในการรายงานที่แสดงตัวเลขการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจึงมีการคำนวณจากก๊าซเรือนกระจกต่างๆ ให้มีหน่วยเดียวกันเป็นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (Carbon Dioxide Equivalent) มีตัวอักษรย่อว่า CO₂e

ก๊าซเรือนกระจกเกิดจากกิจกรรมอะไรบ้าง

ก๊าซเรือนกระจกมีทั้งที่เกิดเองตามธรรมชาติ (Natural Greenhouse Gas) เช่น ไอน้ำ ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากหายใจของสิ่งมีชีวิต และก๊าซเรือนกระจกที่มนุษย์สร้างขึ้น (Anthropogenic Greenhouse Gas) เช่น ก๊าซที่เกิดจากการเผาไหม้เชื้อเพลิงฟอสซิลหรือก๊าซที่เกิดจากกระบวนการอุตสาหกรรม สำหรับตัวอย่างกิจกรรมที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้ง 7 ชนิดที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมของมนุษย์ได้แก่ 1) ก๊าซ คาร์บอนไดออกไซด์ เกิดจากการเผาไหม้เชื้อเพลิง

2) ก๊าซมีเทนเกิดจากการย่อยสลายสารอินทรีย์ด้วยแบคทีเรียที่ไม่อาศัยออกซิเจน 3) ก๊าซไนตรัสออกไซด์ เกิดจากการใช้ปุ๋ยเคมีการเกษตรที่มีการสลายธาตุไนโตรเจนของจุลินทรีย์ในดิน 4) ก๊าซซัลเฟอร์เฮกซะฟลูออไรด์ เกิดจากการผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า 5) ก๊าซไนโตรเจนไตรฟลูออไรด์ เกิดจากอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ 6) ก๊าซไฮโดรฟลูออโรคาร์บอน เกิดจากระบบเครื่องทำความเย็น 7) กลุ่มก๊าซเปอร์ฟลูออโรคาร์บอนเกิดจากระบวนการถลุงอลูมิเนียม (ภาพที่ 1)



ที่มา : <https://climate.setsocialimpact.com/carethebear/article/detail/9>

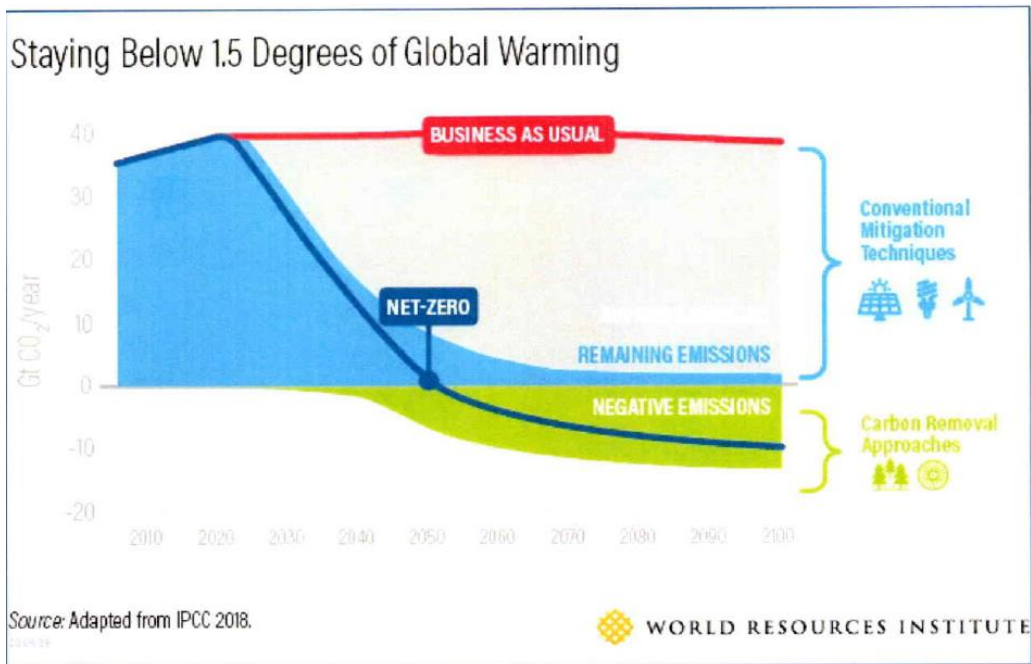
ภาพที่ 1 กิจกรรมของมนุษย์ที่ทำให้เกิดก๊าซเรือนกระจกทั้ง 7 ชนิด

การปล่อยคาร์บอนเป็นศูนย์ (Net Zero Carbon) คืออะไร ทำไมคาร์บอนต้องเป็นศูนย์

การปล่อยคาร์บอนเป็นศูนย์ หมายถึง การไม่มีคาร์บอนเกิดขึ้นในทุกกิจกรรมการดำเนินการทั้งกระบวนการของธุรกิจทำได้สองแบบคือ การลดปริมาณการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้เป็นศูนย์ หรือถ้ายังไม่สามารถลดคาร์บอนให้เป็นศูนย์ได้ ให้ชดเชยคาร์บอน (Carbon Offset) ที่เหลืออยู่จากการดำเนินงานแล้วปล่อย ออกไปนั้นด้วยการซื้อคาร์บอนเครดิตมาชดเชยในปริมาณที่เท่ากัน เพื่อให้มีสถานะคาร์บอนเป็นกลาง (Carbon Neutrality)

โครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติได้รายงานผลการศึกษากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา และคาดการณ์ว่า หากมนุษย์ยังปล่อยคาร์บอนในอัตราสูงเหมือนในอดีตจนถึง ปัจจุบันนี้ จะทำให้อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกเพิ่มสูงขึ้นประมาณ 2.7 องศาเซลเซียสภายในศตวรรษนี้ บรรดานักวิทยาศาสตร์จึงประเมินว่า หากอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกสูงขึ้นมากกว่า 2 องศาเซลเซียส จะเป็นภาวะที่รุนแรงเกินกว่ามนุษย์และระบบนิเวศของโลกจะ

ปรับตัวได้ ดังนั้น ข้อตกลงปารีส (Paris Agreement) จากการประชุม COP26 ประเทศสมาชิก จึงได้กำหนดเป้าหมายเป็น เพื่อควบคุมการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้สูงขึ้น เกิน 1.5 องศาเซลเซียส และภายใต้ข้อตกลงนี้ ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงต้องมีส่วนร่วมกำหนดแผนการลดคาร์บอน ให้เป็นศูนย์ภายในปี 2050 (ภาพที่ 2)



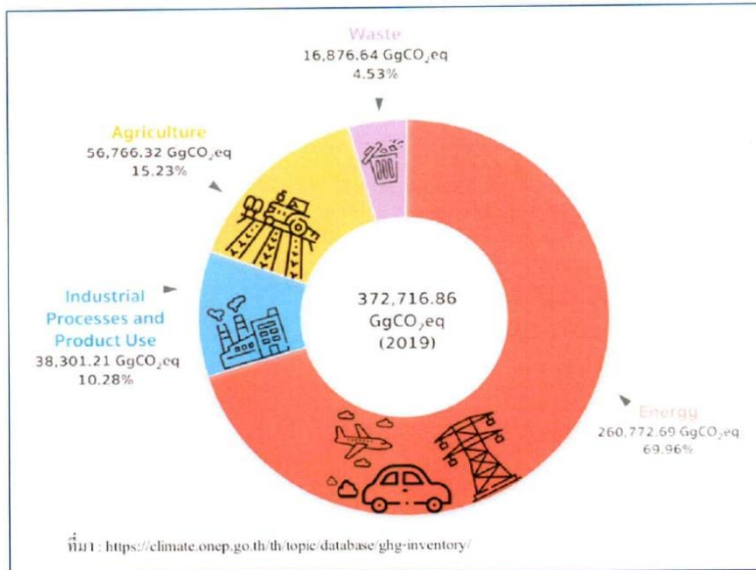
ภาพที่ 2 เป้าหมายการลดคาร์บอนตามข้อตกลงปารีส

จากรูปนี้แสดงให้เห็นชัดเจนว่าการจะบรรลุเป้าหมายการควบคุมอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้เพิ่มเกิน 1.5 องศาเซลเซียสในปี 2050 นั้น จะต้องควบคุมให้อัตราการปล่อยคาร์บอนเป็นศูนย์ (Net Zero Carbon)

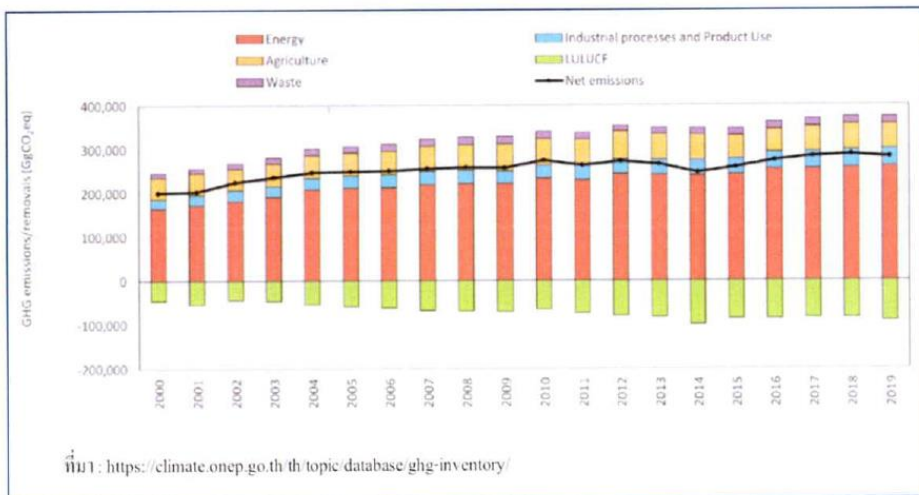
การปล่อยคาร์บอนของประเทศไทย

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.) ได้จัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกของประเทศ ในรายงานแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (Fourth National Communication: NC4) เสนอต่อ สำนักเลขาธิการ อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2565 รายงานดังกล่าวระบุว่า ภาคการใช้พลังงานเพื่อผลิตพลังงานไฟฟ้าและการขนส่ง มีสัดส่วนการปล่อยคาร์บอนสูง ที่สุด (ร้อยละ 69.96) รองลงมาได้แก่ ภาคเกษตรกรรม (ร้อยละ 15.23) ภาคอุตสาหกรรม (ร้อยละ 10.28) และภาค

การจัดการของเสีย (ร้อยละ 4.53) (ภาพที่3) และในช่วงเกือบ 20 ปีผ่านมาประเทศไทยมีการปล่อยคาร์บอนเพิ่มขึ้นจากประมาณ 200,000 กิกะกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (GgCO₂eq) ในปี 2543 เป็นประมาณ 280,000 กิกะกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (GgCO₂eq) ในปี 2562 โดยที่ภาคการใช้พลังงาน เพื่อผลิตพลังงานไฟฟ้าและการขนส่ง มีสัดส่วนการปล่อยคาร์บอนสูงที่สุดมาตลอดทุกปี (ภาพที่ 4)



ภาพที่ 3 ปริมาณการคาร์บอนของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562



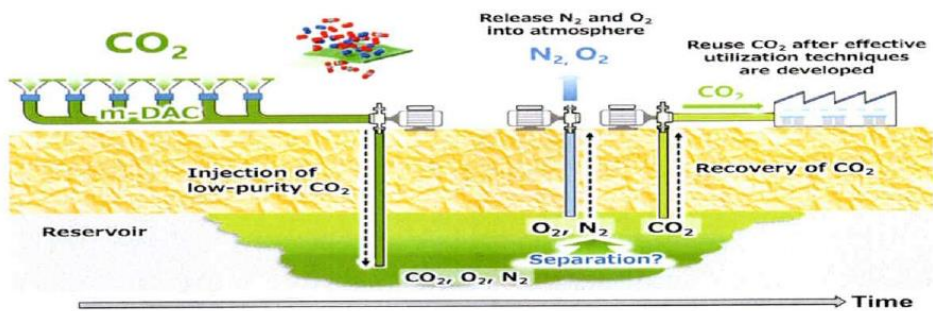
ภาพที่ 4 การปล่อยคาร์บอนของประเทศไทย พ.ศ. 2543 – 2562

แนวทางการบรรลุเป้าหมายคาร์บอนเป็นศูนย์

การมุ่งสู่เป้าหมายให้คาร์บอนเป็นศูนย์ ขั้นแรก จะต้องทำการจัดทำบัญชีการปล่อยคาร์บอนหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า รายงานข้อมูลคาร์บอน (Carbon Footprint Report) คือ การประเมินการปล่อยคาร์บอนที่เกิดจาก ทุกกิจกรรมเช่น การเผาไหม้ของเชื้อเพลิง การใช้ไฟฟ้า การจัดการของเสีย และการขนส่ง โดยแสดงปริมาณการ ปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมดแล้ว แปลงหน่วยให้อยู่ในรูปตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (CO₂ equivalent: CO₂e) ในการจัดทำ รายงานข้อมูลคาร์บอนจะต้องคำนวณคาร์บอนทางตรง (Direct Emissions) คือคาร์บอนจาก กิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง และคาร์บอนทางอ้อม (Indirect Emissions) คือ คาร์บอนจาก กิจกรรมต่างๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงแต่มีบทบาทในการกำกับดูแลได้ รวมทั้งคาร์บอนทางอ้อมอื่นๆ (Other Indirect Emissions) คือ คาร์บอนจากกิจกรรมอื่นๆ ทั้งหมดที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบ นอกจากนี้ รายงานข้อมูลคาร์บอนจะทำให้ทราบปริมาณ คาร์บอนทั้งหมดที่เกิดขึ้นแล้ว จะทำให้ทราบว่า คาร์บอนทั้งหมดเกิดจากแหล่งกำเนิดใดบ้าง และมีปริมาณเท่าใด ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนการจัดการคาร์บอน (Carbon Management Plan) รวมทั้งมาตรการลดคาร์บอนและเป้าหมายการลดคาร์บอน เมื่อทราบ แหล่งกำเนิดและปริมาณการปล่อยคาร์บอนภายในความรับผิดชอบทั้งหมดแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การกำหนดแผนหรือมาตรการลด การปล่อยคาร์บอนพร้อมกับการกำหนดเป้าหมายการลด คาร์บอน โดยจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับ การติดตามรวบรวมข้อมูลการปล่อย คาร์บอนแล้วประเมินผลว่า แผนการจัดการคาร์บอนเป็นไปตามเป้าหมายการ ลดคาร์บอน หรือไม่ ซึ่งหากพบว่ายังไม่สามารถลดคาร์บอนให้เป็นศูนย์ จะต้องทำให้มีสถานะคาร์บอนเป็น กลาง (Carbon Neutrality) โดยการชดเชยคาร์บอน (Carbon Offset) ที่เหลืออยู่นั้น ด้วยการ ซื้อคาร์บอนเครดิตมา ชดเชยในปริมาณที่เท่ากัน แต่การทำให้มีสถานะคาร์บอนเป็นกลางด้วย การจ่ายเงินชดเชยคาร์บอนที่ยังคงปล่อยออกมาสู่บรรยากาศนั้นไม่ใช่เป้าหมายหลักที่แท้จริงที่จะ ช่วยหยุดยั้งการสะสมของปริมาณคาร์บอนในชั้นบรรยากาศ และทำให้อุณหภูมิเฉลี่ยของโลก เพิ่มขึ้นจากปัจจุบันไม่เกิน 1.5 องศาเซลเซียส ตามเป้าหมายของ สหประชาชาติได้ วิธีการที่จะ ทำให้สามารถลดคาร์บอนให้เป็นศูนย์ได้คือ การลดการใช้พลังงานที่มาจากเชื้อเพลิง ฟอสซิล ทั้งหมด ซึ่งหมายถึงการผลิตไฟฟ้าด้วย ดังนั้น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้พลังงานไปสู่การใช้ พลังงาน ทดแทน (Renewable Energy) เช่น พลังแสงอาทิตย์ พลังลม หรือพลังน้ำที่เป็น พลังงานสะอาดปราศจากคาร์บอน จึงเป็นทางเลือกในปัจจุบัน จะเห็นว่าการลดคาร์บอนได้เป็น

ศูนย์ภายในปี 2050 นั้น เป็นเรื่องที่ทำนายและมี ข้อจำกัดมากมาย โดยเฉพาะจะต้องลงทุนในการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีด้านพลังงานทั้งหมด

ปัจจุบันมีหลายแนวทางในการกำจัดคาร์บอนให้เป็นศูนย์ แนวทางที่เป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ การแยก เฉพาะก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ออกจากบรรยากาศแล้วนำไปอัดเก็บไว้ในหลุมขุดเจาะปิโตรเลียมในบริเวณโพรง ช่องว่างของชั้นหินเพื่อทดแทนปิโตรเลียมที่ขุดขึ้นมาหมดแล้ว (ภาพที่ 5)



ภาพที่ 5 แนวคิดในการดูดก๊าซคาร์บอน ออกมาจากชั้นบรรยากาศโดยตรงเพื่อไปเก็บใน บ่อน้ำมันและก๊าซธรรมชาติหรือแหล่งโพรงเก็บใต้ดิน

วิธีการกำจัดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากบรรยากาศที่ง่ายและใช้งบประมาณน้อยที่สุด อีกวิธีหนึ่งคือ การเปลี่ยนสถานะจากก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ให้เป็นคาร์บอนแข็งด้วยการปลูก ต้นไม้ วิธีการปลูกต้นไม้นี้ ถ้าปลูก ต้นไม้จำนวนมากขึ้นและปล่อยให้ต้นไม้เติบโตเป็นเวลานาน ขึ้น ต้นไม้ก็จะดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์ได้มากขึ้น ในประเทศไทยมีกลุ่มอุตสาหกรรมหลายแห่ง ดำเนินโครงการปลูกต้นไม้ตามแนวคิดนี้

แนวทางการบรรลุเป้าหมายการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ของประเทศไทย

1. ประเทศไทยร่วมให้สัตยาบันเป็นภาคีในกรอบอนุสัญญา UNFCCC การดำเนินงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย เป็นการดำเนินงานตามกรอบ อนุสัญญา สหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nation Framework Convention on Climate Change: UNFCCC) ซึ่งประเทศไทยได้ร่วมให้สัตยาบันเป็นภาคีใน กรอบอนุสัญญา UNFCCC เมื่อ วันที่ 28 ธันวาคม 2537 (ค.ศ. 1994) ซึ่งจำแนกประเทศภาคี เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภาคผนวกที่ 1 (Annex I) ประเทศอุตสาหกรรมที่พัฒนาแล้วที่มีการ ปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกมากมาก่อน เป็นกลุ่มที่ต้องมีพันธกรณีที่เป็นรูปธรรมในการลดก๊าซ เรือนกระจก เช่น มีเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกและดำเนินมาตรการที่เกี่ยวข้อง กลุ่ม

ภาคผนวกที่ 2 (Annex II) คือ ประเทศพัฒนาแล้วตามภาคผนวกที่ 1 แต่เป็นประเทศที่มีการเปลี่ยนผ่านทางเศรษฐกิจจากสังคมนิยมเป็นทุนนิยม กลุ่มนี้ จัดเป็นกลุ่มที่ต้องให้การสนับสนุนทางการเงิน การพัฒนาและถ่ายทอด คือ เทคโนโลยี และการสร้างศักยภาพ ให้แก่ประเทศกำลังพัฒนาในการลดก๊าซเรือนกระจกและปรับตัวต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และกลุ่มนอกภาคผนวกที่ 1 (Non-Annex I) คือ ประเทศกำลังพัฒนา ซึ่ง ประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มนี้ จึงไม่มีพันธกรณีที่จะต้องตั้งเป้าหมายการลดคาร์บอน อย่างไรก็ตามตั้งแต่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) เมื่อปี พ.ศ. 2537 ประเทศไทยได้จัดส่งข้อเสนอการมีส่วนร่วมของประเทศในการลดคาร์บอนและการดำเนินงาน ด้านการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภายหลังปี พ.ศ. 2563 (Intended Nationally Determined Contribution: INDC) ไปยังสำนักเลขาธิการอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมีเป้าหมายการ ลดคาร์บอนของประเทศไทย ภายหลังปี พ.ศ. 2563 ที่ร้อยละ 20-25 จากกรณีปกติ

2. แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประเทศไทยได้จัดทำยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2551-2555 เป็นฉบับแรก และเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558-2543 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในเชิงนโยบาย (Policy Framework) ที่จะนำไปสู่การสร้างกลไกและเครื่องมือ ทั้งในภาพรวมและในภาคส่วนต่างๆ สำหรับผลักดันการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทยมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และมีการเติบโตที่ปล่อยคาร์บอนต่ำตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน (ภาพที่ 6)

วิสัยทัศน์	ประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีการเติบโตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานความเท่าเทียมและยั่งยืน	
เป้าหมาย	ไม่ปล่อยมลพิษเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับโลกและระดับประเทศตามกรอบการดำเนินงาน รวมถึงกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) โดยกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) โดยกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs)	
พันธกิจ	สร้างจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาประเทศไทย โดยสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในการปรับโครงสร้างระบบการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในภาคส่วนต่างๆ	สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ และสร้างกลไกใหม่เพื่อการมีเงินลงทุนที่สอดคล้องกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ *เสริมสร้างศักยภาพและความตระหนักรู้ของภาคีพัฒนาในทุกๆระดับ เพื่อสร้างความร่วมมือในภาคีพัฒนาภาคส่วนภูมิภาคและระดับนานาชาติในการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ *พัฒนาฐานข้อมูล องค์ความรู้ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการวิจัยและปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงการพัฒนาของเมืองที่ครอบคลุมอย่างยั่งยืน

ภาพที่ 6 วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558-2593

3. แผนที่นำทางการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ ปี พ.ศ. 2564-2573 สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้จัดทำแผนที่นำทางการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ ปี พ.ศ. 2564-2573 (ภาพที่ 7)



ภาพที่ 7 แผนที่นำทางการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ ปี พ.ศ. 2564-2573

โดยสาขาที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการลดคาร์บอนได้มากที่สุดคือ สาขาพลังงานและขนส่ง สาขา กระบวนการทางอุตสาหกรรมและการใช้ผลิตภัณฑ์ และสาขาการจัดการของเสีย ซึ่งมีแผนการลดคาร์บอนภายใน ปี พ.ศ. 2573 ได้ 115.60 ล้านตันคาร์บอนเทียบเท่า หรือประมาณร้อยละ 20 จากกรณีปกติ (ไม่มีมาตรการลด คาร์บอน) (ภาพที่ 8)

สาขา	ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจก (Mt-CO ₂ e)
	พ.ศ. 2573 (ค.ศ. 2030)
สาขาพลังงานและขนส่ง	113.00
สาขาการจัดการของเสีย	2.00
ภาคกระบวนการทางอุตสาหกรรมและการใช้ผลิตภัณฑ์	0.60
ศักยภาพการลดก๊าซเรือนกระจกรวม	115.60

ภาพที่ 8 ศักยภาพในการลดคาร์บอนรายสาขาในปี พ.ศ. 2573

จะเห็นได้ว่าเป้าหมายการลดคาร์บอนของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2533 สามารถทำได้เพียงร้อยละ 20 จากเพียงสามสาขา ได้แก่ สาขาพลังงานและขนส่ง สาขากระบวนการทางอุตสาหกรรมและการใช้ผลิตภัณฑ์ และ สาขาการจัดการของเสีย เท่านั้น จึงยังเป็นโจทย์ที่ท้าทายอย่างมาก หากประเทศไทยจะไปสู่ความเป็นกลางทาง คาร์บอน (Carbon Neutrality) และ คาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Carbon) ตามเป้าหมายของสหประชาชาติ

4. คาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Carbon) หลังการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สมัยที่ 26 (COP26) ที่สหประชาชาติกำหนดเป้าหมายการควบคุมอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้สูงขึ้นเกิน 1.5 องศาเซลเซียส นั้น ประเทศไทยได้ประกาศเป้าหมายที่ท้าทายยิ่งขึ้นคือ ประเทศไทยจะเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ในปี พ.ศ. 2543 และปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี พ.ศ. 2608 และ เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายของสหประชาชาติที่กำหนดให้ปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี พ.ศ. 2543 จะพบว่าเป้าหมายของประเทศไทยซ้ำกว่าเป้าหมายของสหประชาชาติถึง 15 ปี

การไปสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนของประเทศไทยจะครอบคลุมการใช้พลังงาน การขนส่ง ภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร โดยเมื่อมีการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ออกมาแล้ว จะต้องกำหนดมาตรการดูด กลับด้วย ปัจจุบันส่วนงานที่จะเข้ามาช่วยในการดูดกลับคือภาคป่าไม้ ในการปลูกต้นไม้ ป่าชายเลน เพิ่มพื้นที่ สีเขียว ขณะนี้ประเทศไทยมีความสามารถในการดูดกลับอยู่ที่ 90 ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ในอนาคต มีเป้าหมายเพิ่มปริมาณดูดกลับคาร์บอนขึ้นไปถึง 120 ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ดังนั้น หากเพิ่มการดูดกลับได้เป็น 120 ล้านตันฯ ก็จะสามารถปล่อยก๊าซได้ 120 ล้านตันฯ ในปริมาณที่เท่ากัน และจะทำให้สามารถ หักลบกันเป็นศูนย์ และเกิดความเป็นกลางทางคาร์บอนได้ภายในปี พ.ศ. 2543

อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้การไปสู่เป้าหมายคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ของประเทศไทยซ้ำ

จากข้อมูลการปล่อยคาร์บอนของประเทศไทยที่นำเสนอไปข้างต้นจะพบว่า ภาคการใช้พลังงานเพื่อผลิต พลังงานไฟฟ้าและการขนส่งมีส่วนการปล่อยคาร์บอนสูงประมาณร้อยละ 70 รองลงมาได้แก่ภาคเกษตรกรรม ประมาณร้อยละ 15 และภาคอุตสาหกรรมประมาณร้อยละ 10 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโครงสร้าง สัดส่วนการใช้เชื้อเพลิงผลิตพลังงานไฟฟ้าในระบบของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ข้อมูลเมื่อเดือน เมษายน 2566 พบว่า การผลิต

พลังงานไฟฟ้าในประเทศไทยที่เป็นพลังงานสะอาด (คาร์บอนเป็นศูนย์) มีสัดส่วน เพียงร้อยละ 17.32 เท่านั้นเมื่อเทียบกับพลังงานไฟฟ้าทั้งหมด

สำหรับในภาคการขนส่ง ข้อมูลจากรายงานสถิติการขนส่งระหว่างปี 2561-2565 ของกรมการขนส่ง ทางบกพบว่า จำนวนรถยนต์ไฟฟ้าในปี 2505 เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าร้อยละ 212.16 ขณะที่ในปีเดียวกันจำนวน รถยนต์เบนซินและดีเซลเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.41 และ 2.18 ตามลำดับ แม้ว่าจำนวนรถยนต์ไฟฟ้ามีสัดส่วน เพิ่มมากขึ้นหลายเท่าและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่สัดส่วนยังไม่ถึงร้อยละ 1 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนรถยนต์ ภาพรวมทั้งหมด ซึ่งรถยนต์เบนซินและดีเซลมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 68 และ 28 ตามลำดับ

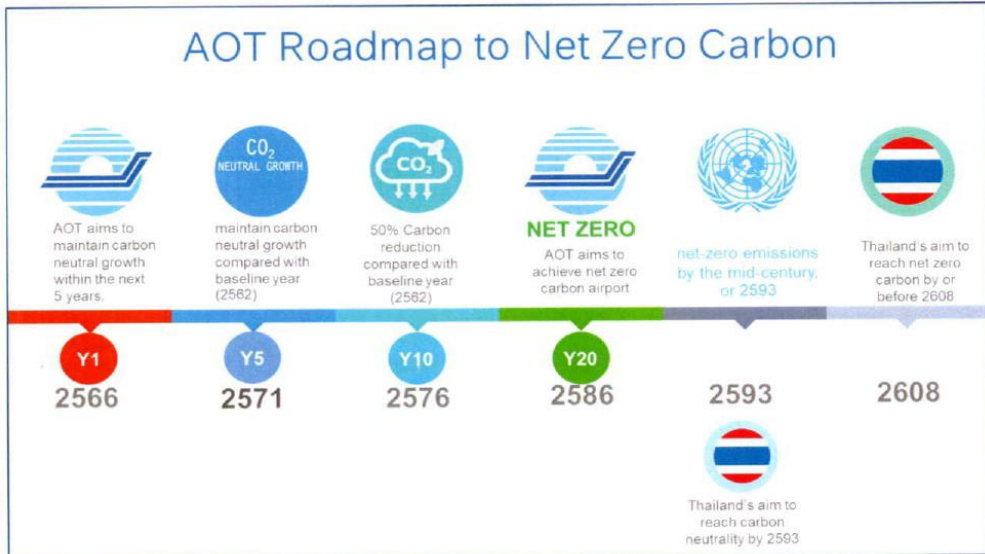
การใช้พลังงานในภาคอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2566 นี้ กระทรวงพลังงานรายงานการใช้ น้ำมันเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 50 รองลงมา ได้แก่ ไฟฟ้าร้อยละ 19 ก๊าซธรรมชาติ ร้อยละ 11 และถ่านหินร้อยละ 10 จะเห็นได้ชัดเจนว่าโครงสร้างด้านการใช้พลังงานของประเทศไทยในทุกภาคส่วน เชื่อเพลิงฟอสซิลที่มีการ ปล่อยคาร์บอนสูง ยังคงเป็นเชื้อเพลิงหลักในการผลิตและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น จึงมีคำถามว่าการไปสู่เป้าหมายคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ของประเทศไทยนั้น จะทำได้ตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

เป้าหมายการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ของภาคธุรกิจ

ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายตามแผนที่นำทางการลดก๊าซเรือนกระจก ของประเทศไทย ดังนั้น จึงพบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้มีการตั้งเป้าหมายองค์กรมุ่งสู่การปล่อยคาร์บอน สุทธิเป็นศูนย์เช่นเดียวกัน ตัวอย่างเช่น

1. ธุรกิจการบินและท่าอากาศยาน : บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หรือ ทอท. ได้กำหนด ให้ การจัดการคาร์บอนเป็นหนึ่งในนโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดว่า “ทอท. มุ่งที่จะเป็น โดยมีการตั้งเป้าหมายการลดปริมาณการปล่อยคาร์บอนให้เป็นไปตามเป้าหมายสากล และเริ่มจัดทำ Airport Carbon Footprint ของท่าอากาศยานในความรับผิดชอบของ ทอท. พร้อมทั้งมีแผนการจัดการคาร์บอนตามแนวทางของสภาท่าอากาศยานสากล (ACI) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ยิ่งกว่านั้น ทอท.กำหนดแผนที่นำทางโดยมุ่งสู่เป้าหมายความเป็นกลาง ทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี พ.ศ. 2521 ลดการปล่อยคาร์บอนลงร้อยละ 50 ภายในปี พ.ศ. 2536 และเป้าหมายสุดท้ายคือ ลดการปล่อย

คาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Carbon) ภายในปี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นเป้าหมายที่เร็วกว่าเป้าหมายของสหประชาชาติ 7 ปี (ภาพที่ 9)



ภาพที่ 9 แผนที่นำทางการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ของ ทอท.

2. ธุรกิจพลังงาน : บริษัท ปตท จำกัด (มหาชน) หรือ ปตท ตั้งเป้าหมาย มุ่งลดการปล่อยคาร์บอนลง ร้อยละ 15 ภายในปี พ.ศ. 2573 บรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี พ.ศ. 2543 และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Carbon) ภายในปี พ.ศ. 2543 เร็วกว่าเป้าหมายของประเทศไทย

โดยกลุ่ม ปตท ได้จัดตั้งคณะทำงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ หรือกลุ่ม ปตท (PTT Group Net Zero Task Force หรือ G-NET) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เช่น Pursuit of Lower Emissions หรือการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกระบวนการให้ได้สูงสุด ผ่าน โครงการสำคัญ เช่น การดักจับและกักเก็บคาร์บอนไดออกไซด์ (CCS) ในพื้นที่บริเวณทะเลอ่าวไทย และพื้นที่บนฝั่งในภาคตะวันออก เป็นต้น

3. ธุรกิจอุตสาหกรรม : บริษัท ปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) หรือ SCG มีแนวคิดเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ หรือ Low Carbon Economy ที่มุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ในกระบวนการผลิต และผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้วยแนวทางการ Turn Waste to Value รวมถึงผลักดันการหมุนเวียน

ทรัพยากรและวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว ให้นำกลับมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Carbon) ภายในปี พ.ศ. 2543

ความท้าทายและกุญแจไปสู่ความสำเร็จ (Challenges and key to Success)

โครงสร้างด้านพลังงานและโครงสร้างพื้นฐานอุตสาหกรรม และด้านการขนส่งของประเทศไทย ตั้งอยู่บน พื้นฐานที่ขับเคลื่อนด้วยเชื้อเพลิงฟอสซิลเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 80 อีกทั้งการลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด เพื่อลดคาร์บอน ยังเป็นต้นทุนที่สูงในระยะแรก จึงเป็นปัจจัยที่องค์กรธุรกิจต้องนำมาพิจารณา ผู้เขียนจึงขอเสนอ แนวทางที่จะกุญแจไปสู่ความสำเร็จดังนี้

1. ในภาพใหญ่ระดับชาติ รัฐบาลต้องปรับโครงสร้างด้านพลังงานและโครงสร้างพื้นฐานอุตสาหกรรมและด้านการขนส่งของประเทศไทยให้ไปสู่ระบบคาร์บอนต่ำ เช่นการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน การส่งเสริมใช้เชื้อเพลิงสะอาด การพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะและโลจิสติกส์

2. การส่งเสริมมาตรการทางเศรษฐศาสตร์เพื่อสร้างแรงจูงใจจากรัฐบาล เช่น มาตรการลดหย่อนภาษีนำเข้า เครื่องจักรอุปกรณ์ที่ปล่อยคาร์บอนต่ำ เพื่อจูงใจเอกชนให้เปลี่ยน ไปใช้เทคโนโลยีสะอาดปราศจากคาร์บอน

3. รัฐบาลควรสนับสนุนการจัดตั้งตลาดเพื่อซื้อขายแลกเปลี่ยนคาร์บอน (Carbon Trading) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการลดคาร์บอน แล้วนำคาร์บอนเครดิตไปขายในตลาด

4. กำหนดมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมและเป็นธรรมในเรื่องการเก็บภาษีคาร์บอน และนำเงินเข้าเป็นกองทุนคาร์บอนในลักษณะเดียวกับกองทุนพลังงาน เพื่อนำเงินในกองทุนไปสนับสนุนโครงการลด คาร์บอนของประเทศ ทั้งในรูปแบบการให้เปล่า และการให้สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ

5. ส่งเสริมให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุนในโครงการด้านพลังงานของประเทศ ตามพระราชบัญญัติการร่วมลงทุน ระหว่างรัฐและเอกชน พ.ศ. 2562 เพื่อช่วยให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็น ศูนย์ได้เร็วขึ้น

6. ส่งเสริมกิจกรรมการดูแลสิ่งแวดล้อมในภาคธุรกิจ เช่น การออกหลักเกณฑ์ สำหรับการออกและเสนอขาย ตราสารหนี้ เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Green Bond) และตราสารหนี้ส่งเสริมความยั่งยืน (Sustainability-Linked Bond) รวมทั้งการยกเว้นค่าธรรมเนียมต่างๆ

7. การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสะอาด เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงและมีต้นทุนที่ลดลง

ท้ายที่สุด ผู้เขียนเชื่อว่า การที่ประเทศไทยและสังคมโลกจะสามารถบรรลุเป้าหมายการปล่อยคาร์บอน สุทธิเป็นศูนย์ได้นั้น จะต้องดำเนินการไปทั้งระบบพร้อมกัน มิใช่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ธุรกิจใดธุรกิจหนึ่ง หรือประเทศใดประเทศหนึ่งดำเนินการเป็นส่วนๆ หรือแยกส่วนกัน ดังนั้น หนทางเดียวที่จะเป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จได้คือความร่วมมือกัน (Engagement) ดำเนินการไปพร้อมกันทุกระบบตลอดวงจรของห่วงโซ่คุณค่า ของธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นๆ ถ้าหากขับเคลื่อนไปพร้อมกันทุกระบบพร้อมกันทั้งประเทศและทั่วโลก ก็สามารถ บรรลุเป้าหมายการปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ได้อย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการขนส่งทางบก. (2565). รายงานสถิติการขนส่ง 5 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2565) กลุ่มสถิติการขนส่งกองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://web.dlt.go.th/statistics/plugins/UploadiFive/uploads/2910d175c2064e4a898495245fa11dfa0447a886bf28b2c81fdc463e900660f5.pdf>.
- กองประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ. (2565). *บัญชีก๊าซเรือนกระจก*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://climate.onep.go.th>.
- กองประสานการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ. (2565). *บัญชีก๊าซเรือนกระจก*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://climate.onep.go.th/th/topic/database/ghg-inventory>.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2566). *สัดส่วนการใช้เชื้อเพลิงผลิตพลังงานไฟฟ้าในระบบของ กฟผ.* สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.egat.co.th/home/statistics-fuel-usage/>
- ปตท. (2565). *ปตท. ประกาศเป้า Net Zero 2050 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.pttplc.com/th/Media/News/Content-30473.aspx>.
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2558). *แผนที่นำทางการลด ก๊าซเรือนกระจกของประเทศ ปี พ.ศ. 2564-2573 กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2556, จาก <https://climate.onep.go.th/th/topic/policy-and-strategy/thailand-ndc-roadmap-on-mitigation/>

- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2558). *แผนแม่บทรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2558-2593 กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก https://climate.onep.go.th/wp-content/uploads/2019/07/CCMP_58-93_TH.pdf.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2564). *คาร์บอนไดออกไซด์แล้วไง: นิตยสารสาระวิทย์โดย สวทช.* สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.nstda.or.th/sci2pub/carbon-dioxide-ep1>.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2565). *การตั้งเป้าหมายของไทยเพื่อลดผลกระทบการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตามแนวทางจากการประชุม COP26*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.nxpo.or.th/th/9651>
- องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก. (2555). *คาร์บอนฟุตพริ้นท์ของ*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <http://thaicarbonlabel.tgo.or.th/index.php>.
- องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก. (2564). *Climate change: อุณหภูมิโลกเฉลี่ย ร้อนที่สุดในรอบ 142 ปี*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566 จาก <http://www.tgo.or.th/2020/index.php>
- องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก. (2566). *ความรู้ด้านก๊าซเรือนกระจก*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <http://www.tgo.or.th>.
- อินไซด์เศรษฐกิจ. (2565). *ประเทศไทยมีรถกี่คัน? คนไทยใช้รถแบบไหน? AMARIN 34 HD*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.amarintv.com/spotlight/insight/detail/24760>
- International Airport Review. (2564). *Aviation industry brings net-zero 2050 commitment to COP26*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.internationalairportreview.com/news/171435/aviationindustry-brings-net-zero-2050-commitment-to-cop26>
- SCG Circular Way. (2565). *เอสซีจี ตั้งเป้าสู่ Net Zero Cement & Concrete 2050 บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.scg.com/sustainability/circular-economy/circular-way-projects/net-zero-cement-concrete-2050/>

SET Social Impact. (2566). มาทำความรู้จักก๊าซเรือนกระจกกันเถอะตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566. จาก <https://climate.setsocialimpact.com>

Subhashree Banita. (2561). *What Are the Different Methods to Remove Carbon from Environment*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://iluearth.com/what-are-the-different-methods-to-remove-carbon-from-environment/>

Thai Publica. (2564). *COP26 คืออะไร มีบทบาทอย่างไรในการต่อสู้กับ Climate Change*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://thaipublica.org>

United Nation. (2022). *What is Paris Agreement*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://unfccc.int/process-and-meetings>

Workpoint Today. (2564). *UN เตือนโลกร้อนขึ้นเฉลี่ย 2.7 องศา หากไม่ลดการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2566, จาก <https://workpointtoday.com/emissions-gap-report-2021>

ความท้าทายในการจัดการผลกระทบจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ในเชิงนโยบายสาธารณะ

CHALLENGES IN MANAGING THE IMPACT OF PM_{2.5} IN TERMS OF PUBLIC POLICY

มนัญญา เบญจกุล, สราวุธ เบญจกุล

Mananya Benjakul, Sarawut Benjakul

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: srwbenjakul@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ซึ่งเป็นฝุ่นละอองที่มีขนาดไม่เกิน 2.5 ไมครอน โดยฝุ่นละอองมีขนาดเล็กกว่า 10 ไมครอน ถือว่า มีผลกระทบรุนแรงต่อสุขภาพ เศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยผู้เขียนทำการศึกษาทบทวนจากเอกสาร รายงานวิจัยและวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการกำหนดนโยบายสาธารณะเกี่ยวกับคุณภาพอากาศที่เหมาะสมและยั่งยืน

จากการศึกษาพบว่าปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ในประเทศไทยมีที่มาจากแหล่งกำเนิดหลัก 3 แหล่ง ได้แก่ 1) ไอเสียจากการขนส่งและอุตสาหกรรม 2) ฝุ่นควันการเผาวัสดุชีวมวลการเกษตรและไฟฟ้า และ 3.) ฝุ่นควันจากประเทศเพื่อนบ้าน สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์ ได้ทำการวิจัย พบว่า ในปี 2562 ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ได้สร้างมูลค่าความเสียหายทางเศรษฐศาสตร์ต่อครัวเรือนไทยเป็นมูลค่าสูงถึง 2.173 ล้านล้านบาท และสถานการณ์ปัญหา มีแนวโน้มรุนแรงขึ้นทุกปี แนวทางการจัดการปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ที่หลายหน่วยงานกำลังดำเนินการในปัจจุบันประกอบด้วยมาตรการต่างๆ ที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มมาตรการตามแหล่งกำเนิดได้ดังนี้ กลุ่มที่หนึ่ง เป็นมาตรการด้านการใช้เชื้อเพลิงจากการขนส่งและอุตสาหกรรม เช่น การส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด การใช้มาตรการด้านราคาและภาษีเชื้อเพลิง รวมทั้งการควบคุมควันดำจากยานพาหนะ การควบคุมฝุ่นจากกิจกรรมการก่อสร้าง กลุ่มที่สอง เป็นมาตรการควบคุมการเผาเศษวัสดุการเกษตร การควบคุมไฟฟ้า กลุ่มที่สาม เป็นมาตรการด้านการประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการควบคุมการเผาเศษวัสดุการเกษตรและไฟฟ้า นอกจากนี้ ยังพบว่า มีมาตรการเสริมทางด้านสิ่งแวดล้อม และ

สุขภาพ เช่น การติดตามรายงานสถานการณ์ค่าความเข้มข้นของมลพิษที่เกิดขึ้น การกำหนดค่ามาตรฐานคุณภาพอากาศ การใช้หลักการผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย การป้องกันสุขภาพอนามัยส่วนบุคคล รวมทั้งมาตรการด้านกลไกทางเศรษฐศาสตร์ เช่น การสร้างแรงจูงใจและมาตรการด้านภาษี เป็นต้น ผู้เขียนพบว่าปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} เป็นปัญหาในเชิงระบบ ที่ซับซ้อนที่เกิดจากโครงสร้างของหลายระบบที่เชื่อมโยงและส่งผลซึ่งกันและกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีนโยบายสาธารณะ ในภาพรวมรอบด้านในทุกมิติในการแก้ไขปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5}

คำสำคัญ: ฝุ่นละอองขนาดเล็กPM_{2.5}; นโยบายสาธารณะ

Abstract

This article aims to study and investigate the guidelines in managing the impact of PM_{2.5} in Thailand. PM_{2.5} is defined as the measurement of fine particulate matter of 2.5 microns or less in diameter. This measurement of particle (PM 10 or less) is deemed to impact health, the socio-economic and environmental context, and by reviewing the document research and analyzing reports, it will help formulate appropriate and sustainable public policies for air quality regulatory purposes.

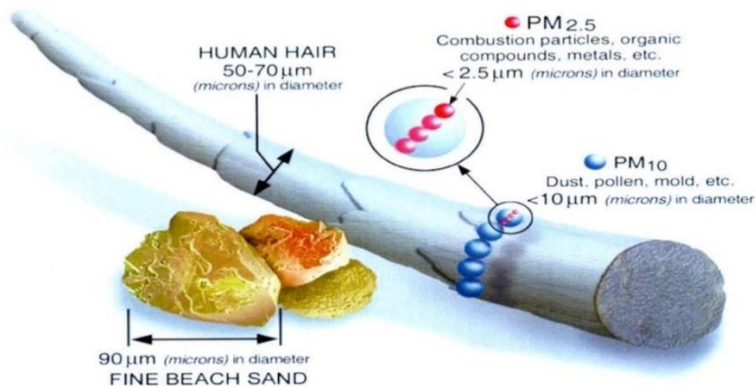
The study found that PM_{2.5} in Thailand originates from 3 main sources: 1. Transportation and Industrial exhaust, 2. Particulates and smoke because of burning agricultural biomass materials and forest fires, and 3. Transboundary migration of PM_{2.5} from neighboring countries. The report of Puey Ungphakorn Institute for Economic Research in 2019 showed that the economic damage from PM_{2.5} on Thai households was up to 2.173 trillion Baht, whilst the present PM_{2.5} situation is showing a trend increase. Mitigation measures that related agencies are currently implementing can be categorized accordingly to the sources of PM_{2.5} as follows; Group one is to control PM_{2.5} from transportation and industrial sources such as controlling pollution from vehicles, controlling particulates from construction activities, encouraging fuel saving, promoting the use of clean energy, and implementing fuel prices and vehicle tax mechanisms. Group two is to

prohibit the burning of agricultural waste and controlling forest fire incidents. Group three is to enhance collaboration with neighboring countries in controlling the burning of agricultural waste and controlling forest fires. Furthermore, additional environmental and health measures were being implemented, for example monitoring the situation and reporting the concentration of PM_{2.5}, setting air quality standards, and enforcing the ‘polluter pays principle’. Additionally, personal health protection including economic measures such as price incentives and tax. The authors found that the PM_{2.5} problem is a complex systemic problem caused by the structure of multiple systems that are related to each other. Therefore, to address the problem of PM_{2.5}, it is necessary to integrate all dimensions into public policy.

Keywords: Application; The Five Precepts; Lifestyle; Happiness

ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} คืออะไร

PM_{2.5} ย่อมาจากคำในภาษาอังกฤษคือ Particulate Matters หมายถึง อนุภาคขนาดเล็ก ส่วนตัวเลข 2.5 ที่ต่อท้ายคือขนาดของอนุภาคฝุ่นละอองที่มีเส้นผ่าศูนย์กลางเล็กกว่า 2.5 ไมครอน (1 ไมครอน มีค่าเท่ากับ 1 ในพัน ของ 1 มิลลิเมตร หรือ 0.000 มิลลิเมตร) ดังนั้น PM_{2.5} ก็คือ ฝุ่นละอองขนาดเล็กที่มีเส้นผ่าศูนย์กลางไม่เกิน 1,0025 มิลลิเมตร หรือมีขนาดเล็กประมาณ 1 ใน 25 ส่วนของเส้นผ่าศูนย์กลางของเส้นผม (ภาพที่ 1)



ที่มา : <https://www.epa.gov/pm-pollution/particulate-matter-pm-basics>

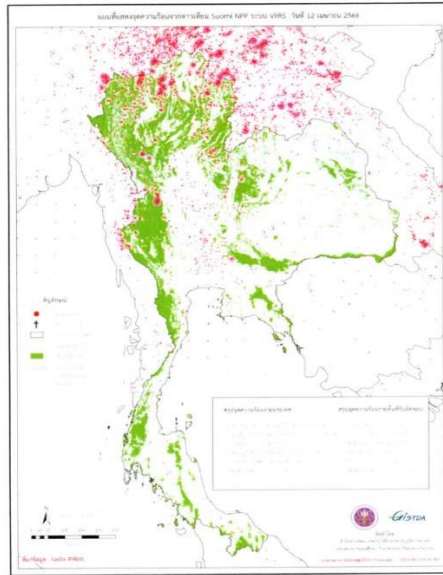
ภาพที่ 1 เปรียบเทียบขนาดฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} กับขนาดเส้นผมและฝุ่นละอองทั่วไป

ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} นอกจากเป็นฝุ่นละอองที่มีอนุภาคขนาดเล็กแล้วยังประกอบด้วยน้ำ (ความชื้น) เขม่าควัน และสารมลพิษอื่นๆ ที่เคลือบผิวของอนุภาคฝุ่นละออง เช่น คาร์บอนมอนนอกไซด์ (CO) ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SO₂) ไนโตรเจนไดออกไซด์ (NO₂) โอโซน (O₃) สารตะกั่ว (Pb) และโลหะหนักต่างๆ รวมทั้งสารประกอบ ไฮโดรคาร์บอน (HC) ทำให้มีสภาพเป็นฝุ่นพิษ นอกจากความเป็นพิษแล้ว ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ทำได้ยากคือ ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} สามารถล่องลอยอยู่ในอากาศได้นานเป็นสัปดาห์ และแพร่กระจายไปเป็นระยะทางไกลถึง 9,000 กิโลเมตร

แหล่งกำเนิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5}

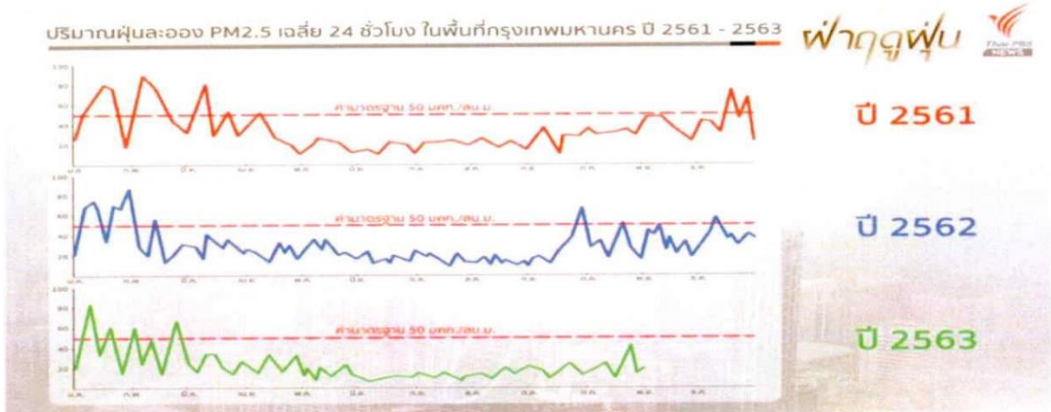
ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} มีแหล่งกำเนิดหลัก 3 แหล่งได้แก่ 1) ไอเสียจากการขนส่งและอุตสาหกรรม 2) ฝุ่นควันการเผาวัสดุชีวมวลการเกษตรและไฟฟ้า และ 3) ฝุ่นควันจากประเทศเพื่อนบ้าน เมื่อพิจารณาที่แหล่งกำเนิดจากภาคการขนส่งและอุตสาหกรรม ข้อมูลของกรมควบคุมมลพิษ (2563) ระบุว่ามากกว่าร้อยละ 70 ของปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ในกรุงเทพมหานคร มาจากภาคขนส่งด้วยรถบรรทุก รถบัส รถประจำทาง รถกระบะ รถยนต์ส่วนบุคคล รถมอเตอร์ไซด์ โดยมาจากเครื่องยนต์ดีเซลมากที่สุด สำหรับแหล่งกำเนิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ที่มาจากการเผาวัสดุชีวมวลการเกษตรและไฟฟ้านั้น สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (Geo-Informatics and Space Technology Development Agency) หรือ GISTDA ได้รายงาน ข้อมูลจากดาวเทียมเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 พบว่าประเทศไทยมีจุดความร้อนเพิ่มขึ้นเป็นอันดับหนึ่งใน ภูมิภาคอาเซียน จังหวัดที่พบจุดความร้อนมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ กาญจนบุรี ตาก อุตรดิตถ์ น่าน และแพร่ ตามลำดับ ปัจจัยที่ทำให้มีจุดความร้อนและค่าปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ขึ้นสูงมากคือ เป็นช่วงเวลากการเก็บเกี่ยวผลผลิตอ้อยและมีสภาพอากาศแห้ง อุณหภูมิสูง กรมโรงงานอุตสาหกรรมรายงานว่า ในการนำอ้อยเข้าที่בוד การผลิต 2564/2565 มีการลักลอบเผาอ้อยประมาณ 10 ล้านตัน ซึ่งเทียบเท่ากับการเผาป่า 1 ล้านไร่ ส่งผลให้ เกิดควันไฟและฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ขยายเป็นวงกว้าง โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาค ตะวันออก และภาคกลาง รวมถึงพื้นที่มีประชาชนอาศัยอยู่หนาแน่น และพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญในหลายจังหวัดและ กรุงเทพมหานคร ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} จากประเทศเพื่อนบ้านก็เป็นอีกแหล่งหนึ่งที่ซ้ำเติมความรุนแรงของ ปัญหา GISTDA ได้แสดงภาพจุดความร้อนที่เกิดขึ้นในประเทศเพื่อนบ้านในวันที่ 13 เมษายน 2566 พบว่า เมียน

มาร์ที่มีจุดความร้อน 6,916 จุด รองลงมาได้แก่ สปป.ลาว 3,061 จุด เวียดนาม 271 จุด กัมพูชา 68 จุด และมาเลเซีย 54 จุดตามลำดับ (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 แสดงจุดความร้อนในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านในวันที่ 12 เมษายน 2566

เมื่อวิเคราะห์จากแหล่งกำเนิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก $PM_{2.5}$ ที่มาจากทั้ง 3 แหล่งกำเนิดดังกล่าวแล้วพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ค่าระดับความเข้มข้นของฝุ่นแตกต่างกันในรอบปีคือ สภาพภูมิอากาศ ได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น ทิศทางและความเร็วลมรวมทั้งสภาพภูมิประเทศ และฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตการเกษตร ข้อมูลจากกราฟ ค่าปริมาณ ฝุ่นละอองขนาดเล็ก $PM_{2.5}$ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (ภาพที่ 3) แสดงให้เห็นชัดเจนว่า ฝุ่นละอองขนาดเล็ก $PM_{2.5}$ ในรอบปี บริเวณกรุงเทพมหานครมีระดับสูงมาก ในระหว่างเดือนธันวาคมถึงเดือนเมษายนของทุกปี เนื่องจากเป็น ช่วงที่มีสภาพอากาศแห้งแล้ง และเป็นฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร ประกอบกับเป็นช่วงเวลาประเทศไทยได้รับอิทธิพลของลมตะวันออกเฉียงเหนือ



ที่มา : <https://www.thaipbs.or.th/news/content/298574>

ภาพที่ 3 ปริมาณฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ในรอบปีของกรุงเทพมหานคร
ระหว่างปี 2561-2563

ระดับฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} เท่าไรจึงเป็นอันตราย

กรมควบคุมมลพิษ ได้กำหนดค่าดัชนีคุณภาพอากาศหรือ AQI (Air Quality Index) ไว้ 5 ระดับได้แก่ 1) ระดับ 0-50 คุณภาพอากาศดี 2) ระดับ 51-100 คุณภาพอากาศปานกลาง 3) ระดับ 100-150 คุณภาพแย่มาก 4) ระดับ 150-200 คุณภาพอากาศแย่มาก 5) ระดับ 201-300 คุณภาพอากาศอันตราย 5) ระดับ 300 ขึ้นไป คุณภาพอากาศ (ภาพที่ 4)

ค่า AQI	คุณภาพอากาศ	ผลกระทบต่อสุขภาพ (บุคคลทั่วไป)	ผลกระทบต่อสุขภาพ (ผู้มีโรคหอบหืด)
0 - 50	ดี	-	-
51 - 100	ปานกลาง	-	ลดระยะเวลาการออกกำลังกายกลางแจ้ง
100 - 150	แย่มาก	ลดระยะเวลาการออกกำลังกายกลางแจ้ง	หลีกเลี่ยงการออกกำลังกายกลางแจ้งเป็นเวลานาน
151 - 200	แย่มาก	หลีกเลี่ยงการออกกำลังกายกลางแจ้งเป็นเวลานาน	หลีกเลี่ยงการออกกำลังกายกลางแจ้ง
201 - 300	อันตราย	หลีกเลี่ยงการออกกำลังกายกลางแจ้ง	หลีกเลี่ยงการออกกำลังกายกลางแจ้งทุกรูปแบบ
300 ขึ้นไป	อันตรายเป็นอย่างมาก	หลีกเลี่ยงการออกกำลังกายกลางแจ้งทุกรูปแบบ	หลีกเลี่ยงการออกกำลังกายกลางแจ้งทุกรูปแบบ

ที่มา : บริษัท เฮอร์ แอนด์ เอ็นไวรอนเมนท์ จำกัด

ภาพที่ 4 ค่าดัชนีคุณภาพอากาศหรือ AQI (Air Quality Index)

ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} มีผลกระทบต่ออย่างไร

เนื่องจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} มีขนาดอนุภาคเล็กมาก มีมวลน้อยทำให้ฟุ้งกระจายได้ง่าย ล่องลอยอยู่ในอากาศได้นาน และแพร่กระจายไปได้ไกลมากกว่าฝุ่นที่มีขนาด

ใหญ่ ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} แพร่กระจายไปในอากาศจะถูกเคลือบด้วยไอน้ำ (ความชื้น) เขม่าควัน และสารมลพิษอื่นๆ ในอากาศ ทำให้ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} มีสภาพเป็นฝุ่นพิษ แล้วหากสูดดมเข้าไปก็จะเล็ดลอดผ่านขนจมูก ผ่านผนังถุงลมปอดเข้าสู่เนื้อเยื่อปอด และสามารถเข้าหลอดเลือดได้ง่าย ข้อมูลทางการแพทย์รายงานว่า ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} เป็นอันตรายต่อ สุขภาพของมนุษย์โดยตรง ทำให้มีปัญหาระบบทางเดินหายใจ เมื่อสะสมในร่างกายต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานก็มี อันตรายเช่นเดียวกับการสูบบุหรี่ กล่าวคือ จะทำให้เสี่ยงต่อการเป็นโรกระบบหายใจ โพรงจมูกอักเสบ โรคภูมิแพ้ โรค ถุงลมปอด โรคหลอดเลือด และกล้ามเนื้อหัวใจ และเสี่ยงต่อการเกิดมะเร็ง ข้อมูลของ State of Global Air รายงานว่า ในปี 2562 ประเทศไทยมีผู้เสียชีวิตจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} จำนวนมากถึง 32,200 คน

นอกจากผลกระทบต่อสุขภาพแล้วฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ยังมีผลกระทบต่อมนุษย์อีกหลายด้าน เช่น ปัญหาคาการบดบังทัศนวิสัยทางการบิน โดยเฉพาะสนามบินในภาคเหนือต้องยกเลิกเที่ยวบินจากสาเหตุที่มีความ เข้มข้นของฝุ่นละอองในอากาศสูง ส่งผลกระทบต่อเที่ยวบินไปถึงเศรษฐกิจการท่องเที่ยวเป็นมูลค่ามหาศาลทุกปี สถาบันวิจัยเศรษฐกิจปวออิงภากรณ์ได้ทำการวิจัยพบว่าในปี 2562 ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ได้สร้างมูลค่า ความเสียหายทางเศรษฐศาสตร์ต่อครัวเรือนไทยเป็นมูลค่าสูงถึง 2.173 ล้านล้านบาท และสถานการณ์ปัญหามี แนวโน้มรุนแรงขึ้นทุกปี โดยกรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่มีมูลค่าความเสียหายต่อครัวเรือนสูงสุด ผลการศึกษาของ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย พบว่าในปี 2565 เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากปัญหา ฝุ่นละอองคิดเป็นมูลค่ารวมสูงถึงประมาณ 3.2 - 6 พันล้านบาท โดยแบ่งเป็นค่าใช้จ่ายครัวเรือนด้านสุขภาพ ประมาณ 2,000 - 3,000 ล้านบาท ในจำนวนนี้เป็นค่ารักษาพยาบาลประมาณร้อยละ 75 ส่วนที่เหลือเป็น ค่าอุปกรณ์ป้องกันฝุ่น เช่น ค่าหน้ากากอนามัย ค่าเครื่องฟอกอากาศ นอกจากนี้ยังมีค่าเสียโอกาสด้านการท่องเที่ยว คิดเป็นมูลค่าประมาณ 1,000 - 2,400 ล้านบาท และค่าเสียโอกาสของภาคธุรกิจอื่นๆ เช่น ร้านอาหาร ตลาดนัด และการให้บริการต่างๆคิดเป็นมูลค่าไม่น้อยกว่าปีละ 200 - 600 ล้านบาท เนื่องจากนักท่องเที่ยวต่างชาติบางส่วน หลีกเลี่ยงการเดินทางเข้ากรุงเทพ มหานครและปริมณฑล (ภาพที่ 5)

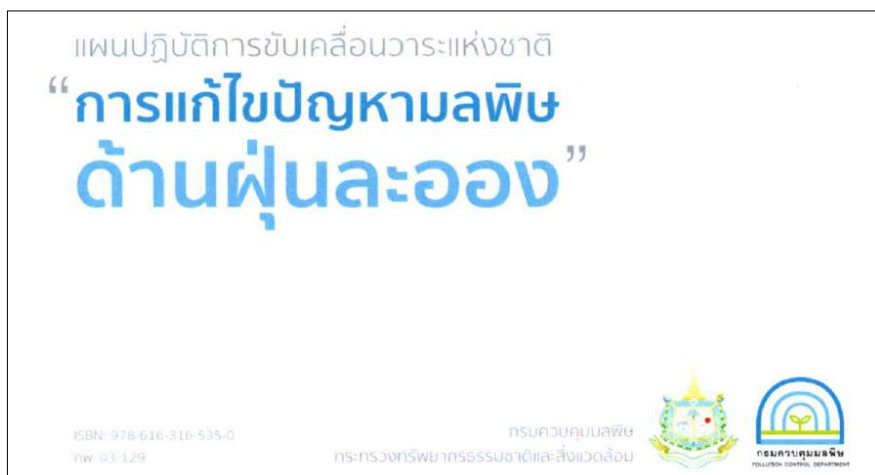


ภาพที่ 5 ผลกระทบของฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ต่อเศรษฐกิจ

ความพยายามในการแก้ไขปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5}

มาตรการในการแก้ไขปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ที่คนทั่วไปคุ้นเคยเป็นมาตรการในเชิงเฝ้าระวังและป้องกันในระดับครัวเรือนและระดับบุคคลของฝุ่น โดยกรมอนามัยได้จัดทำคู่มือประชาชนในการเฝ้าระวังฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ปลอดภัย ซึ่งเป็นการให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับที่มาและผลกระทบต่อสุขภาพ โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ เด็ก สตรีมีครรภ์ คนสูงวัยและผู้ป่วย มีคำแนะนำให้เฝ้าระวังระดับความเข้มข้นจากสื่อออนไลน์ต่างๆ และแนะนำให้หลีกเลี่ยงสถานที่ กิจกรรม รวมทั้งช่วงเวลาที่ฝุ่นมีความเข้มข้นสูง พร้อมทั้งให้คำแนะนำวิธีการป้องกันตัวเองจากฝุ่นหากมีความจำเป็นต้องเข้าไปในพื้นที่มีฝุ่น นอกจากนี้ยังได้มี คำแนะนำในการลดกิจกรรมที่ทำให้เกิดฝุ่น เช่น การห้ามเผาในที่โล่งแจ้ง การควบคุมไอเสียจากรถยนต์ หลีกเลี่ยงการ ใช้นานพาหนะที่ปล่อยมลพิษสูง และการป้องกันฝุ่นภายในอาคารบ้านเรือน สถานที่ทำงาน และที่พักอาศัย รวมไปถึง การป้องกันสุขภาพอนามัยส่วนบุคคล หากเป็นผู้มีความเสี่ยง ให้ควรสังเกตอาการผิดปกติอย่างไร เป็นต้น จากการทบทวนข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ครบถ้วนเพียงพอ มีวิธีการสื่อสารให้เข้าใจได้ง่าย และมุ่งไปยังกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ชัดเจน เช่น สถานศึกษา ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า มาตรการในเชิงเฝ้าระวัง และป้องกันในระดับครัวเรือน และระดับบุคคลที่หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบดำเนินการ มีความเหมาะสม และมีผลในการสร้างการรับรู้แก่สังคมในวงกว้าง ทั้งนี้ สังเกตได้จากการรายงานของสื่อมวลชนและโซเชียลมีเดียใน ช่วงเวลาที่เกิดปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} รุนแรง

สำหรับมาตรการในระดับชาติ ผู้เขียนพบว่า รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 รับทราบแนวทางและมาตรการแก้ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} และต่อมาเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2562 คณะรัฐมนตรีมีมติให้การแก้ไขปัญหามลภาวะด้านฝุ่นละออง เป็นวาระแห่งชาติ โดยกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละออง และคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติในการประชุม ครั้งที่ 5/2562 เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2562 มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ “การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละออง” (ภาพที่ 6) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละอองในภาพรวมของประเทศ สารสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย 3 มาตรการ ได้แก่ (1) การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ (2) การป้องกันและลดการเกิดมลพิษที่ต้นทาง (แหล่งกำเนิด) และ (3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการมลพิษ โดยแบ่งแผนฯ เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเร่งด่วน ระยะปานกลาง (พ.ศ. 2562-2564) และระยะยาว (พ.ศ. 2565-2567) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการสร้างอากาศดีเพื่อคนไทย และผู้มาเยือนแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระชาตินี้ มีกรอบแนวคิดการป้องกันไว้ก่อน (Precautionary Principle) ซึ่งเป็นหลักการจัดการเชิงรุกที่เน้นการสร้างระบบภูมิคุ้มกันแก่สิ่งแวดล้อมไว้ล่วงหน้า และได้กำหนดตัวชี้วัดดังนี้ 1) จำนวนวันที่ปริมาณฝุ่นละอองอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มขึ้น 2) จำนวนจุดความร้อน (Hotspot) ภายในประเทศลดลง และ 3) จำนวนผู้ป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจ (ที่เกี่ยวข้องกับมลพิษทางอากาศ) ลดลง



ภาพที่ 6 แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ : การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละออง

เมื่อพิจารณาลงไปในรายละเอียดของแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ “การแก้ไขปัญหามลพิษด้านฝุ่นละออง” เพื่อการแก้ไขปัญหาแก้ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ที่มาจาก 2 แหล่งกำเนิดหลักคือ 1) ไอเสียจาก การขนส่งและอุตสาหกรรม 2) ฝุ่นควันการเผา วัสดุชีวมวลการเกษตรและไฟฟ้า ผู้เขียนพบว่า ในแผนปฏิบัติการ ขับเคลื่อนวาระแห่งชาติได้ กำหนดมาตรการไว้ 3 มาตรการดังนี้ มาตรการที่ 1 เป็นมาตรการที่มุ่งเน้นการป้องกัน และแก้ไขปัญหามลพิษเชิงพื้นที่บริเวณพื้นที่เสี่ยง และพื้นที่ที่มีฝุ่นละอองสูงในช่วงวิกฤต จะพบว่า เป็น มาตรการที่เน้นใช้กลไกการบริหารจัดการ และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในลักษณะของ แผนเผชิญเหตุตอบโต้สถานการณ์ให้มีประสิทธิภาพ ในลักษณะการบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ (Single Command) ด้วยการจัดตั้งศูนย์บัญชาการระดับ จังหวัด มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บัญชาการเหตุการณ์ สำหรับมาตรการที่ 2 เป็นการป้องกันและลด การเกิดมลพิษที่ต้นทาง (แหล่งกำเนิด) ที่มุ่งเน้นการควบคุมและลดการปล่อยมลพิษจาก แหล่ง กำเนิด รวมถึงลดจำนวนแหล่งกำเนิดมลพิษ ซึ่งมีทั้งมาตรการระยะสั้น เช่น การสร้างแรงจูงใจให้ ใช้น้ำมัน เชื้อเพลิงที่มีปริมาณกำมะถันต่ำ การห้ามเผาไร่อ้อยในพื้นที่ปัญหารุนแรงให้ได้ร้อยละ 100 ภายในปี 2563 การควบคุมการนำเข้าเครื่องยนต์เก่าต้องมีอายุไม่เกิน 5 ปี และการบังคับ ใช้มาตรฐานการระบายมลพิษจากรถยนต์ ใหม่ (Euro 5) ภายในปี 2564 เป็นต้น ส่วนตัวอย่าง มาตรการระยะยาว ได้แก่ กำหนดค่าปริมาณกำมะถันในน้ำมัน เชื้อเพลิงไม่ให้เกิน 10 ppm การ บังคับใช้มาตรฐานการระบายมลพิษทางอากาศจากรถยนต์ใหม่ (Euro 6) ภายในปี 2565 การ กำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตร การพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตร การส่งเสริมการผลิตและการใช้ รถยนต์ ไฟฟ้า การใช้มาตรการหรือกลไกทางเศรษฐศาสตร์ผลักดันให้เกิดการรับซื้อสินค้าจาก เกษตรกรที่ผ่านการรับรอง มาตรฐานทางการเกษตร รวมทั้งการเชื่อมโยงโครงข่ายระบบ คมนาคมขนส่งสาธารณะ ส่วนมาตรการที่ 3 เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการมลพิษ โดยมีมาตรการระยะสั้น ได้แก่ พัฒนาเครือข่ายการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพอากาศ ให้ ครอบคลุมพื้นที่ มีข้อมูลต่อเนื่อง และสามารถเชื่อมโยงแสดงผลข้อมูลได้เป็นปัจจุบัน การปรับปรุงกฎหมาย มาตรฐานด้านคุณภาพอากาศให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ในส่วนการแก้ไขปัญหามลพิษฝุ่นควันที่มีแหล่งกำเนิดจากประเทศเพื่อนบ้านและพัด ข้ามพรมแดนมานั้น แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาตินี้มีการกำหนดให้ดำเนินการตาม แผนที่น่าทางอาเซียนปลอดหมอกควัน ข้ามแดน (ASEAN Transboundary Haze - Free Roadmap) และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเชียงราย 2017 เพื่อป้องกันมลพิษ

จากหมอกควันข้ามแดน (Chiang Rai 2017 Plan of Action for Transboundary Haze Pollution Control in the Mekong Sub-Region) โดยใช้กลไกการประสานความร่วมมือ ระหว่างประเทศ ในทุกระดับ ได้แก่ ระดับอาเซียน ระดับคณะกรรมการชายแดนภายใต้กระทรวงกลาโหม และระดับจังหวัดชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยกำหนดให้พัฒนาระบบฐานข้อมูลการเฝ้าระวัง และการคาดการณ์ให้เป็นระบบเดียวกัน

ปัญหาและข้อจำกัดการแก้ไขปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} ในเชิงนโยบาย สาธารณะที่ควรนำมาพิจารณา

ผู้เขียนพบว่า ในการนำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ “การแก้ไขปัญหาหมอกพิษ ด้านฝุ่นละออง” ที่เป็นนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ มีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถแก้ไข ปัญหาหมอกพิษฯ ได้อย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด ดังนี้ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด จึงควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

1. การบูรณาการแผน : มาตรการที่มุ่งเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกพิษเชิงพื้นที่ บริเวณพื้นที่เสี่ยงแ พื้นที่มีฝุ่นละอองสูงในช่วงวิกฤต จะพบว่าเป็นมาตรการที่เน้นใช้กลไกการบริหารจัดการและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในลักษณะของแผนเผชิญเหตุตอบโต้ สถานการณ์ โดยใช้การบริหารจัดการแบบ เบ็ดเสร็จ (Single Command) ดังนั้น จึงเป็นการรวมตัวแบบเฉพาะกิจเพื่อแก้ปัญหาเป็นเรื่องๆ ในช่วง เวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น การแก้ปัญหาฝุ่น ในลักษณะเดียวกับการแก้ปัญหาภัยพิบัติ จึงขาดการบูรณาการที่ ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านงบประมาณ ด้านข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และที่สำคัญคือ ขาดความต่อเนื่อง และไม่สามารถแก้ไขปัญหาเชิงระบบที่ซับซ้อนได้

2. ทางเลือกที่เหมาะสม : มาตรการบังคับใช้กฎหมาย เช่น การห้ามเผาวัสดุการเกษตร การกำหนดมาตรฐาน คุณภาพผลผลิตการเกษตร ไม่ได้ผลในทางปฏิบัติ จะเห็นได้ว่ายังคงมีการเผาวัสดุการเกษตรทุกปีในช่วงฤดู การเก็บเกี่ยว ทั้งนี้ เนื่องจากเกษตรกรไม่มีทางเลือกอื่นที่เหมาะสมในด้านต้นทุนการผลิต และการ เก็บเกี่ยว หรือความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่นเดียวกับมาตรการควบคุมมลพิษจาก การเผาไหม้ ของเครื่องยนต์ที่กำหนดค่ามาตรฐานไอเสีย การกำหนดอายุการใช้งานของรถยนต์ หรือการกำหนดคาร์ระดับก่ามะถันใน น้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งการผลักดันให้เปลี่ยนเป็นรถยนต์ไฟฟ้า มาตรการ ทั้งหมดนี้ถูกกำหนดขึ้น โดยไม่มีทางเลือกอื่นที่มีต้นทุนเหมาะสม เข้าถึงง่าย ในทางกลับกัน มาตรการเหล่านี้กลายเป็น ต้นทุนการผลิต และค่าครองชีพในการดำรงชีวิตที่สูงขึ้น รัฐบาลผู้กำหนดนโยบายจึงไม่ สามารถ

บังคับใช้กฎหมายเหล่านี้ได้อย่างจริงจัง เพราะจะส่งผลกระทบต่อประชาชน และส่งผลกระทบต่อ เสถียรภาพทางการเมืองของ รัฐบาลผู้ออกนโยบาย

3. ข้อจำกัดด้านการเมือง เป็นจุดอ่อนของการกำหนดนโยบายสาธารณะในการแก้ไขปัญหา ปัญหาฝุ่น : กลุ่มทุน ขนาดใหญ่ด้านธุรกิจการเกษตร มีส่วนสำคัญในการกำหนดอุปสงค์และราคาของผลผลิตการเกษตร จึงทำให้เกิดอุปทานด้านการเพาะปลูก ทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งต้องใช้วิธีการลดต้นทุนการผลิต และการเก็บเกี่ยวด้วยการเผาที่เป็นแหล่งกำเนิดฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} จึงไม่สามารถบังคับใช้มาตรการการห้ามเผาไร้อยู่ในพื้นที่ได้ เช่นเดียวกับกลุ่มทุนด้านธุรกิจพลังงานและการขนส่ง ที่ไม่ต้องการ ลงทุนในการเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีสะอาด หรืออาจเสียประโยชน์จากการผลักดันนโยบายการส่งเสริมให้เปลี่ยนเป็นยานยนต์ไฟฟ้า โดยกลุ่มทุนเหล่านี้ใช้อำนาจทางเศรษฐกิจ บีบบังคับรัฐบาลให้ชะลอการบังคับ ใช้มาตรการแก้ไขปัญหาล้างแวล้อม

สรุป

ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} เป็นปัญหาในเชิงระบบที่ซับซ้อน มาตรการแก้ไขที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการ แก้ไขปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การกำหนด มาตรการแก้ไขปัญหา จำเป็นต้องทำความเข้าใจเรื่องสาเหตุต่าง ๆ ที่สลับซับซ้อนและเชื่อมโยงถึงกัน ตัวอย่างเช่น มาตรการห้ามเผาวัสดุการเกษตร มิใช่เป็นแค่ปัญหาพฤติกรรมของเกษตรกรเท่านั้น แต่หากประสงค์จะให้บรรลุผลได้ อย่างยั่งยืน จะต้องพิจารณาตั้งแต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคเกษตร ต้นทุนการผลิต ปฏิทินการเพาะปลูก และการรับซื้อ กลไกราคาผลผลิตการเกษตร มาตรฐานคุณภาพผลผลิตการเกษตร หรือกรณี มาตรการควบคุมมลพิษจากการขนส่ง ก็จะต้องพิจารณาถึงทางเลือกอื่นที่เหมาะสมทั้งในเรื่อง ต้นทุน และการเข้าถึงทางเลือกเหล่านั้นด้วย

กลไกทางเศรษฐศาสตร์ โดยเฉพาะต้นทุนเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจ ทำยที่สุดแล้ว ปัจจัยที่มีผลใน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์คือ กลไกทางเศรษฐศาสตร์ โดยเฉพาะ ต้นทุนในการผลิต และการดำรงชีวิต ดังนั้น หากมีการออกแบบมาตรการให้เกิดแรงจูงใจ หรือ ผลประโยชน์ตอบแทนมากเพียงพอ คนส่วนใหญ่ก็จะยอมรับ ทางเลือกที่ทำให้เกิดมลพิษต่ำ

หลักการผู้ก่อให้เกิดมลพิษเป็นผู้จ่าย : การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นต้นทุนอย่างหนึ่ง รัฐบาลจึงต้องกำหนดนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่เป็นธรรมกับทุกคน ทุกภาคส่วน โดย ประชาชนทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มี

อากาศบริสุทธิ์ ปราศจากมลพิษอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น ผู้ก่อให้เกิดมลพิษจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ
ต้นทุนนั้น

ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM_{2.5} เป็นปัญหาใหญ่ระดับชาติที่ไม่สามารถ
ใช้วิธีการใดวิธี การหนึ่ง หรือแก้ไขโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หากจะต้องได้รับความร่วมมือ
และบูรณาการทั้งระบบจากทุก ภาคส่วน โดยที่รัฐจะต้องกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน
และต้องได้รับการผลักดันไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเป็นปัญหาเชิง
ระบบที่ซับซ้อน การกำหนดมาตรการใดก็ตาม จะต้องพิจารณาถึงต้นเหตุ และผลที่จะตามมาให้
ครอบคลุมรอบด้าน และที่สำคัญรัฐบาลและภาคการเมืองจะต้องมีความกล้าหาญ ในการ
กำหนดนโยบายสาธารณะที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมกับสังคมและประชาชนส่วนรวม

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2562). *แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ การแก้ไขปัญหาหมอกควันและมลพิษข้าม
พรมแดน*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.pcd.go.th/strategy/>
แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ-การแก้ไขปัญหาหมอกควันและมลพิษข้ามพรมแดน
- กรมอนามัย. (2563). *คู่มือฉบับประชาชน การเฝ้าระวัง PM2.5 อย่างไรให้ปลอดภัย*. นนทบุรี:
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2563). *ฝุ่น PM 2.5 กระทบเศรษฐกิจเท่าไร?* สืบค้น 25 พฤษภาคม
2566, จาก [https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/
Pages/FB-PM25-23-01-20.aspx](https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/FB-PM25-23-01-20.aspx)
- สมพงษ์ บุญเฟื่อง. (2563). *เรียนรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM 2.5*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก
<https://www.mnre.go.th/reo11/th/view>
- สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ. (2566). *Heat Point Area*. สืบค้น 25
พฤษภาคม 2566, จาก https://www.gistda.or.th/news_view.php?n_id=688
1&lang=EN
- MCOT Digital โฆษณานิเวศ. (2566). *PM2.5 เสียหายทางเศรษฐกิจ สูงถึง 2.173 ล้านล้านบาท*.
สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.mcot.net/view/wtsVFiHV>

- Thailand Development Research Institute: TDRI. (2566). *ข้อจำกัดในการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://tdri.or.th/2023/03/pm2-5-thailands-solutions/>
- ThaiPBS. (2563). *ฝุ่นพิษ ทุบสถิติรอบ 4 ปี ค่าสูงลิ่ว 366 มคก.ต่อ ลบ.ม.* สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/298574>
- Thairath Online. (2566). *ทำไมการแก้ปัญหาฝุ่น PM 2.5 ในไทย ถึงยังไม่สำเร็จ*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.thairath.co.th/news/society/2664491>
- U.S. Environmental Protection Agency. (2022). *Particulate Matter (PM) Pollution* สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.epa.gov/pm-pollution/particulate-matter-pm-basics>

พุทธธรรมาภิบาล : การบริหารภาครัฐในสังคม 5G

BUDDHIST GOVERNANCE: GOVERNMENT ADMINISTRATION IN 5G SOCIETY

เยาวภา รุ่งเรือง, วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์, ณัฐธฤต ชัยอริยมณี

Yaowapha Rungruang, Wisutthinan Ninlaphat, Natthakit Chairiyamethee

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดฉะเชิงเทรา, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Chachoengsao Provincial Office of Buddhism,

Ang Thong Provincial Office of Buddhism, Rambhai Barni Rajabhat University.

Corresponding Author E-mail: nusita1329@gmail.com

บทคัดย่อ

อนาคตการบริหารภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเน้นการสร้างนวัตกรรมที่มีคนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น มีการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน ต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เชื่อมประสานภาครัฐและเอกชนเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าใหม่ต่อสังคม เรียนรู้หลังการขับเคลื่อนการบริหารจากภายนอกมาปรับปรุงภายในองค์กร เปลี่ยนระบบการทำงานสู่การเป็น Agile Public Sector ที่ต้องปรับอย่างรวดเร็วในทุกมิติ เตรียมพร้อมองค์การภาครัฐให้พร้อมสู่สังคม 5G สามารถเป็นผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในทุก ๆ ด้าน สนับสนุนให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนผ่านที่ดี เชื่อมประสานกับภาคีที่เกี่ยวข้อง และยึดหลักธรรมาภิบาล ที่ตรวจสอบได้ โปร่งใส และตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมทางศาสนาเป็นพุทธธรรมาภิบาล ประสานรวมกันเพื่อการบริหารภาครัฐในสังคม 5G บทความนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การภาครัฐในสังคม 5G นำเสนอหลักธรรมผสมผสานหลักการ โดยนำหลักสัปติสธรรม 7 มาประยุกต์กับหลักธรรมาภิบาลผสมผสานหลักการบริหารสมัยใหม่ ส่งเสริมให้ภาครัฐเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: พุทธธรรมาภิบาล; การบริหารงานภาครัฐ; สังคม 5G

Abstract

The future of public administration must be adapted to suit rapidly changing social conditions, emphasizing more people-centered innovation. New concepts are applied in work. Resource must be used to connect public and private sectors to create. Something of new value to society Learn the power to drive management from the outside to improve internally. In the organization change the working system to be an Agile Public Sector that needs to be adjusted quickly. In every dimension, prepare government organizations for the 5G society, be able to be leaders with expertise in every aspect, and support a good transition process. Link with related parties and adhering to the principles of good governance that can be verified, transparent and based on principles. Religion is Buddhist governance. Coordination for public administration in a 5G society this article therefore aims to study the principles of good governance in the administration of public organizations in a 5G society. Presents a combination. of principles by applying the 7 Sappurisadhamma principles to the principles good governance combined with modern management principles Encourage the public sector to achieve sustainable development.

Keywords: buddhist governance; government administration; 5G society

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันทุกประเทศต่างมีนโยบายในการขับเคลื่อนการบริหารประเทศที่แตกต่างกันออกไป ในขณะที่ประเทศไทยกำลังเดินทางและพัฒนาระบบราชการในบริบทไทยแลนด์ 4.0 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ จนทำให้เกิดการแข่งขันในวงกว้างทางด้านเทคโนโลยี เกิดการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ที่มีความทันสมัยในเชิงพาณิชย์ ส่งเสริมคุณภาพสินค้าและบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่นได้เล็งเห็นเป้าหมายที่แท้จริงของการพัฒนาไม่ใช่แค่การขับเคลื่อนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาของสังคมที่มีความท้าทายมากขึ้นทุกวัน ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีการขับเคลื่อนสังคม 5.0 ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2559 โดยการนำเทคโนโลยี 4.0 มาใช้เพื่อสร้างสังคม 5.0 ซึ่งจะ

เป็นยุคของโลกแห่งความเป็นจริงและโลกเสมือนจริงที่ถูกหลอมรวมเข้าด้วยกันเป็นยุคของ Super Smart Society เทคโนโลยีทาง Lobot, AI, Big Data, IoT, 3D Printing และ VR ที่เข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตประจำวันของคนเรามากยิ่งขึ้น ในโลกของความเป็นจริงจะถูกวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อส่งต่อการตอบสนองและส่งกลับมายังโลกของความเป็นจริงผ่านอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสังคม 5.0 ต้องเป็นสังคมที่ผู้คนมีชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย สะดวกสบาย สุขภาพดี มีความสุขและมีวิถีการดำเนินชีวิตตามความต้องการของตน ที่ประกอบด้วยการทำงาน การพักผ่อน การศึกษา การบริโภค การเดินทางและการดูแลสุขภาพ (มนพงา เล็กขาว, 2562) การปรับตัวระบบการบริหารภาครัฐหรือระบบราชการในยุคโลกาภิวัตน์ หรือ ยุค 5G (Disruptive public administration) ภาครัฐหรือราชการพนักงานของรัฐต้องละทิ้งพฤติกรรมการทำงานที่มีความเฉื่อยชา โง่กิน สิ่งใดที่เอกชนทำได้ต้องมอบให้ กระทำและภาครัฐจะทำเฉพาะเอกชนที่ไม่ลงทุน หรือลดความซ้ำซ้อนของการทำงานของหน่วยงานภาครัฐองค์กร รวมถึงระบบการเกษียณอายุราชการต้องเป็นไปตามระบบ เมื่อถึงอายุ 60 ถ้าใครจะอยู่ในระบบราชการต่อไป ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขความจำเป็นขององค์กร และวิชาชีพรวมถึงเงื่อนไขทางด้านสุขภาพ ภาวะนั้นจะเป็นแนวทางกำหนดการบริหารราชการ และรัฐประศาสตร์ยุคใหม่ 4.0 และ 5G ต่อไป (บุญทัน ดอกโธสง, 2562)

ดังนั้น ในการบริหารงานภาครัฐเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกองค์กรต้องแสวงหาความก้าวหน้าที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ภาครัฐและเอกชนต้องให้ความร่วมมือและพัฒนาอย่างรวดเร็วควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในยุคโลกาภิวัตน์ไปสู่สังคม 5G หรือ 5.0 ในความเปลี่ยนแปลงและความพยายามที่จะส่งเสริมให้การบริหารงานภาครัฐทันสมัยมากขึ้นนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรหลายด้าน กล่าวได้ว่า องค์กรพยายามเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันยุคทันสมัยแต่ทรัพยากรหรือบุคลากรในองค์กรนั้นไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพราะความเคยชินกับการทำงานที่ยึดติดกับรูปแบบเดิม บุคลากรยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้บริหารไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยได้ รวมถึงการขาดคุณธรรม จริยธรรมสำคัญในการบริหารงาน เกิดปัญหาการทุจริตคอร์ปชั่นตามมา องค์กรไม่สามารถเดินหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานภาครัฐที่ทันสมัยและถูกต้องจึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรภาครัฐ ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรจะมีทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของทรัพยากรบุคคล เงิน วัตถุดิบ และการจัดการ การบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารต้องพึงระลึกว่า การบริหารนั้นต้องอาศัยศาสตร์และ

ศิลปินควบคู่กัน ต้องยึดหลักกฎหมาย คำสั่ง ระเบียบ กฎ กติการ่วมกับการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (ภคภพไพฑูริย์ ภคสกุลวงศ์ และอานนท์ เมธีวรรณ, 2564) จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรภาครัฐต้องปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในสังคมโลก รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวพุทธเข้าไปใช้ในการบริหารงานควบคู่กันไป ในที่นี้จึงเป็นการนำเสนอความสำคัญของเทคโนโลยี 5G กับสังคมปัจจุบันโดยเฉพาะภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นโดยใช้การบูรณาการหลักธรรมกับหลักการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

พุทธธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรภาครัฐ

แนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจใช้เป็นทางการ เพราะเชื่อว่าประเทศใดต้องการพัฒนาอย่างยั่งยืนจักทำไม่ได้เลยถ้าปราศจากหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อให้ประเทศที่กำลังพัฒนาสามารถมีการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ (ลาซิด ไชยอนงค์, 2556) จึงเป็นแนวทางในการรักษาบ้านเมืองและสังคมให้มีการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงภาคประชาสังคมด้วย (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542) การส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์กรต่าง ๆ เกิดจากการที่องค์การธนาคารโลก (World Bank) ได้หาคำตอบโดยคณะนักวิจัยที่กล่าวว่า เหตุใดธนาคารโลกได้ให้ประเทศทั้งหลายกู้เงินไปเพื่อพัฒนาประเทศตั้งแต่ ค.ศ. 1945 แต่ประเทศเหล่านั้นเกิดการพัฒนาประเทศที่แตกต่างกันออกไป บางประเทศมีการพัฒนาได้ดี แต่ในขณะที่บางประเทศไม่เกิดการพัฒนา ซึ่งคณะผู้วิจัย พบว่า ประเทศที่มีธรรมาภิบาล การพัฒนาจะเข้าถึงประชาชนในประเทศนั้น แต่ประเทศที่ไม่มีธรรมาภิบาล เงินที่กู้ไปจะไม่ตกถึงประชาชนหรือไปตกอยู่ที่นักการเมืองหรือข้าราชการ องค์ประกอบของธรรมาภิบาลจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับกรอบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางหรือวิธีการ เมื่อสำนักนายกรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติตามระเบียบนั้น ได้ระบุถึงหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลไว้ 6 หลักการ (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะและบุญมี ลี, 2544) ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม (The Rule of Law) การตรากฎหมายข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้เกิดความยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติ 2) หลักคุณธรรม (Morality) ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม รณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักปฏิบัติเพื่อแบบอย่างที่ดีต่อสังคมส่งเสริมความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย 3) หลักความโปร่งใส (Accountability) สร้างความไว้วางใจซึ่งกัน

และกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้โปร่งใส เปิดเผย ข้อมูลที่เข้าใจง่าย ถูกต้องชัดเจน ไม่สร้างความคลุมเครือแก่ประชาชน 4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) เปิดโอกาสสร้างการรับรู้ของประชาชน รวมเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ กับปัญหาเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง 5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ตระหนักใน สิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาหากการบริหารจัดการ ความ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา 6) หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) บริหาร จัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในขณะที่ “พุทธธรรมภิบาล” เป็นการทบทวนแนวความคิดที่เกี่ยวกับธรรมภิบาล หลักในการพัฒนาประเทศ ที่เน้นการขจัดปัญหาคอร์รัปชัน ที่เผยแพร่มาจากองค์การ ธนาकारโลก แต่ในขณะที่ประเทศไทยได้นำมากำหนดเป็นระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้มีความสำคัญกับความเป็นกฎหมาย ในทางพระพุทธศาสนาได้มองหาข้อธรรมในระดับเดียวกัน โดยมี 2 แนวคิด ประการแรก คือ ธรรมของผู้ปกครองที่แก้ไขปัญหาการทุจริต ประการที่สอง คือ ธรรมในการปกครองที่ดี (พระครูโสภาสสรธาคุณ และคณะ, 2565) และในขณะที่ “พุทธธรรมภิบาล” ได้ปรากฏขึ้นครั้งแรกในเอกสารการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ The 8th conference of the United Nations Day of Vesak ที่จัดขึ้นโดยมหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีแนวคิดที่ว่า ธรรมภิบาลตามแนวคิดแบบตะวันตกนั้นมีจุดอ่อน เป็นแนวคิดเชิงวัตถุนิยม ให้ความสำคัญกับผู้บริหารหรือผู้นำมากกว่าพนักงานหรือประชาชน มี การใช้กฎหมาย หรือโครงสร้างหรือกติกาที่ออกแบบมาเพื่อเป็นเครื่องมือเท่านั้น แทนที่จะ เริ่มต้นจากภายในจิตใจของผู้บริหารหรือผู้นำ แนวคิดแบบตะวันตกจึงมุ่งเพียงความสุขภายนอก หาใช่ความสุขที่เกิดจากภายในจิตใจได้ ไม่สามารถเข้าถึงอุดมคติหรืออุดมการณ์ที่สูงขึ้นไป ธรรมภิบาลจึงไม่ใช่เพียงหลักธรรมสำหรับผู้ปกครองแต่ควรมองในฐานะธรรมของผู้คนทุกระดับ ธรรมะสำหรับดำรงตน และธรรมในการทำงานจึงเป็นหมู่คณะธรรมแห่งความไม่เสื่อม

แนวคิดในการใช้หลักพุทธธรรมภิบาลที่รองรับสังคมที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลนั้น ตามเป้าหมายแล้ว คือ สังคมแห่งสันติสุข การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรหลัก ที่สำคัญ มีศักยภาพ มีคุณค่าและศักดิ์ศรี สร้างสรรค์สังคมได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องพัฒนา จริยธรรมในมนุษย์ด้วย ควบคู่กับการบริหารจัดการท่ามกลางสภาวะโลกไร้พรมแดนที่เต็มไปด้วย เทคโนโลยีขั้นสูง หลักธรรมที่สามารถเสริมหลักธรรมภิบาลได้และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับ สังคมเทคโนโลยีสูงหรือยุคดิจิทัลหรือยุค 5G ที่เห็นได้ชัดในขณะนี้ได้ข้อกล่าวถึง หลักสัปปริสธรรม 7

ธรรมของสัตว์บุรุษ 7 ประการ การรู้จักเหตุ การรู้จักผล การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักกาลเวลา การรู้จักชุมชน และการรู้จักบุคคล โดยใช้หลักธรรมนี้ประยุกต์ใช้กับหลักธรรมภิบาล 6 ข้อดังกล่าวไปแล้ว จำแนกตามหลักการบริหารงานภาครัฐใหม่ PDCA หรือ Deming Cycle ที่มีโครงสร้างประกอบด้วยกัน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุง (Plan-Do-Check-Act) มีดังนี้

1. การวางแผน (Plan) อาศัย หลักคุณธรรม สอดคล้องกับ อัมมัญญาตา วิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์เพื่อการวางแผน รู้หลักเกณฑ์ กฎ กติกาของสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เพื่อการส่งเสริมองค์กรให้มีความมั่นคงบนเงื่อนไขความเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้รวดเร็วและพัฒนาเท่าทันสถานการณ์ อัตตัญญาตา กำหนดวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน เพื่อกรอบแนวทางในการทำงานได้อย่างสมบูรณ์เท่าทัน สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับงาน ต้องกำหนดกรอบและผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจน หลักนั้นมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้และพึงปฏิบัติเพื่อจุดประสงค์อย่างไร มัตตัญญาตา รู้จักประมาณ ในการวางแผนงานงบประมาณ ศักยภาพที่พึงมี พึงปฏิบัติ การจัดสรรเทคโนโลยีให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบการทำงานให้ต่อเนื่องต่อการบริหารงานของภาครัฐ

2. การปฏิบัติตาม (Do) อาศัยหลักการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ปริสัญญาตา รู้จักชุมชน รู้ว่าชุมชนหรือองค์กรนั้นต้องการอะไรมีความเห็นอย่างไรในโลกยุคเทคโนโลยีความเร็วขั้นสูงอย่าง 5G ที่นำพาทุกคนเข้าถึงทุกชุมชน หรือการปรับใช้ชีวิตอย่างไรชีวิตจำกัด ทนสมัย บุคคลัญญาตา รู้ว่าแต่ละคนมีอุปนิสัยอย่างไร ความต้องการ ความสามารถต่างกันอย่างไร การคัดสรรบุคคลต้องให้เหมาะสมต่อการเข้าสู่องค์กร ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันสมัยตอบโจทย์ความท้าทาย ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3. การตรวจสอบ (Check) อาศัยหลักความโปร่งใส สอดคล้องกับ กาลัญญาตา รู้จักกาล เข้าใจกาลเวลาอันสมควร ที่กำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงานนั้น ๆ ควรเปิดเผยข้อมูลอย่างไร ช่วงเวลาใด แต่เข้าถึงข้อมูลได้อย่างปลอดภัยอย่างไร ให้เวลาสัมพันธ์กันเชื่อมโยงอย่างถูกต้องรวดเร็ว เข้าถึงได้ทุกสถานการณ์อย่างน่าเชื่อถือและปลอดภัย

4. การปรับปรุง (Action) อาศัยหลักความคุ้มค่า สอดคล้องกับ อัตตัญญาตา รู้ถึงสถานะตนความเป็นไปทางกำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด คุณธรรม ว่าทำอะไร ได้ผลอย่างไร

และจะแก้ไขอย่างไรให้เหมาะสมเพื่อประมวลและวิเคราะห์การบริหารงาน บริหารองค์กร การใช้เทคโนโลยีให้ประสบผลสำเร็จและปรับปรุงให้เหมาะสมกับยุคสมัย

กล่าวได้ว่า “พุทธธรรมาภิบาล” จึงเป็นการผสมผสานความกลมกลืนระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับหลักการทางบ้านเมือง โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหของการบริหารองค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนที่ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้อย่างง่ายดาย โดยการจะพัฒนาสิ่งใดต้องอาศัยระเบียบแบบแผน กฎ กติกา ที่พึงปฏิบัติตามหลักการสากล ร่วมกับหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างสามัญสำนึกภายในจิตใจให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นหลักการส่งเสริมคุณธรรมภายในจิตใจควบคู่กับวิธีการหรือรูปแบบตามตัวบทกฎหมายที่หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการบริหารงานองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ เราจะยึดหลักสากลอย่างเดียวไม่ได้จำเป็นต้องบูรณาการหลักธรรมมาประยุกต์หรือนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกิจการทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หรือกิจการใดก็ตามหากละทิ้งซึ่งหลักการใดหลักการหนึ่งการพัฒนาย่อมไม่เกิดภาวะสมดุลอาจเกิดปัญหาสังคม ปัญหาความขัดแย้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในขณะที่หากยึดหลักธรรมมากเกินไปจนละเลยหลักการก็มองว่าไม่ทำอะไรเลย ปัญหาความเฉื่อยชา ไม่พัฒนาตนเองให้ทันยุคทันสมัย จึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งสององค์ประกอบทั้งหลักการและหลักธรรมไปพร้อมกันเพื่อสร้างสังคมให้ยั่งยืนบนความท้าทายของสังคม 5G ที่รวดเร็วพัฒนาต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง

การบริหารภาครัฐแนวใหม่

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) เป็นการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีมาตรฐาน วัดได้ ใช้กลไกการตลาดเพื่อเปิดโอกาสในการแข่งขันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนในการเข้าร่วมการลงทุนอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้ระบบราชการมีความสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการ รัฐจะมีหน้าที่เฉพาะในส่วนที่จำเป็นต้องทำเท่านั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนมีบทบาทมากขึ้น การบริหารจัดการภายในภาคราชการที่รวดเร็ว มีคุณภาพสูง และมีประสิทธิภาพนั้น การจัดการจะต้องมีความกะทัดรัด คล่องตัว และปรับเปลี่ยนได้อย่าง รวดเร็ว เน้นการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีที่มีความเร็วสูงเป็นเครื่องมือตามลักษณะของการทำงานที่ทันสมัย ใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสม มีการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครัฐให้มีคุณภาพสูง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

โดยมีประชาชนเป็นเป้าหมาย มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเต็มใจ มารับราชการอย่างมีอาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรและมีบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส ตรวจสอบได้ (พัชรวาลัย ศุภณะ, 2562) ดังนั้น การบริหารจัดการภาครัฐเป็นนวัตกรรมทางการบริหารอย่างหนึ่งเพื่อดำเนินการ ขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการไทย ได้มีการประยุกต์ใช้เป็นหลักคิดหลักปฏิบัติ โดยมีเป้าประสงค์ หลักของการพัฒนาระบบราชการไทย คือ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น ปรับบทบาท ภารกิจให้มีความเหมาะสม ยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้เทียบเท่าเกณฑ์สากล และตอบสนองต่อการบริหารปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉัตรชัย นาถอำพลอย, 2563) การจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงมีลักษณะสำคัญโดยสรุปตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ได้ 10 ประการ ดังนี้ 1) เชื่อว่าการบริหารมีลักษณะความเป็นสากล หรือไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานภาคเอกชน และการบริหารงานภาครัฐ 2) ให้ความสำคัญจากเดิมที่เน้นการควบคุมทรัพยากร กฎ ระเบียบ มาเป็นเรื่องของการควบคุมผลผลิต หรือเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญต่อกระบวนการงาน (Process Accountability) ไปสู่ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (Accountability for Result) 3) ให้ความสำคัญต่อทักษะการบริหารงานมากกว่าการกำหนดนโยบาย 4) ถ่ายโอนอำนาจการควบคุมของราชการส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน 5) เปลี่ยนโครงสร้างของส่วนราชการใหม่เพื่อให้องค์กรมีขนาดเล็กลงในรูปแบบของหน่วยงานอิสระในกำกับ 6) เน้นการบริหารกิจการของรัฐให้มีรูปแบบคล้ายเอกชนให้มีการจ้างงานบุคคลภายนอก บูรณาการวิธีจัดซื้อจัดจ้างและการประมูลงาน 7) การจ้างบุคลากรภาครัฐให้ปรับเป็นระยะสั้นกำหนดเงื่อนไขให้ชัดเจนตรวจสอบได้ 8) นำเทคนิคการบริหารจัดการของธุรกิจภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ เช่น การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานคุณภาพเชิงรวม เป็นต้น 9) สร้างแรงจูงใจในองค์กร 10) ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิตเพื่อให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณที่คุ้มค่า (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2551)

อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้สืบเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ในสังคม 5G ส่งผลให้สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนต้องพัฒนาศักยภาพ และมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่

เปลี่ยนไป ความเสื่อมถอยของระบบราชการและการขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและไม่พัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยไม่ยึดหลักธรรมและหลักการร่วมกัน อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารภาครัฐที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐ (บุญเกียรติ การระเวกพันธุ์ และคณะ, 2566)

5G สำคัญอย่างไรกับองค์กรภาครัฐ

5G คือ เทคโนโลยีการสื่อสารไร้สายรุ่นที่ 5 ที่ได้รับการออกแบบให้เป็นมาตรฐานการสื่อสารไร้สายรูปแบบใหม่ของโลก ต้องสร้างความเข้าใจก่อนว่าเทคโนโลยี 5G เป็นพัฒนาการของเทคโนโลยีการสื่อสารไร้สายในยุคก่อนๆ เริ่มตั้งแต่เทคโนโลยีรุ่นที่ 1 (1G) เปิดตัวต้นทศวรรษ ค.ศ. 1980 เป็นการสื่อสารผ่านเสียงเพียงอย่างเดียว และไม่มีขีดความสามารถในการส่งถ่ายข้อมูลใด เทคโนโลยีรุ่นที่ 2 (2G) เปิดตัวต้นทศวรรษ ค.ศ. 1990 เอื้อให้การสื่อสารผ่านเสียงมีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งผู้ใช้สามารถส่งข้อความผ่านโทรศัพท์มือถือถึงกันได้ เทคโนโลยีรุ่นที่ 3 (3G) เปิดตัวในต้นทศวรรษ ค.ศ. 2000 เอื้อให้มีการส่งผ่านข้อมูลรวมถึงสื่อมัลติมีเดียแบบความเร็วสูง สามารถเชื่อมต่อและใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อส่งข้อมูลผ่านมือถือได้ด้วยความเร็วที่ 20 kbps – 42.2 Mbps และเทคโนโลยีรุ่นที่ 4 (4G) เปิดตัวหัวทศวรรษ ค.ศ. 2010 เอื้อให้เชื่อมต่อกับระบบอินเทอร์เน็ตได้ด้วยความเร็วสูงขึ้น สามารถดูภาพเสียง หรือหนังออนไลน์ได้ด้วยความเร็วสูงขึ้น สามารถดูภาพเสียงหรือหนังออนไลน์ได้ที่ความเร็วเพิ่มขึ้นเป็น 100 Mbps (4G LTE) 150 Mbps (4G LTE Cat.4) และ 1,000 Mbps และยังส่งผลให้ผู้ใช้สามารถใช้งานอุปกรณ์สื่อสารไร้สายได้อย่างหลากหลายมากขึ้นจากแอปพลิเคชันต่างๆ สำหรับเทคโนโลยี 5G เป็นการสื่อสารไร้สายรุ่นที่ 5 ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญหลักคือ ความเร็วของการเชื่อมต่อแบบไร้สายที่เพิ่มขึ้น (Enhanced Mobile Broadband (eMBB)) ความล่าช้าในการรับส่งข้อมูลที่ต่ำมาก (Ultra-Reliable and Low Latency Communications (uRLLC)) ทำให้การส่งผ่านข้อมูลเป็นแบบ Real Time มากขึ้น เหมาะกับงานที่ต้องใช้ความแม่นยำสูงและต้องมีความผิดพลาดน้อยจนเกือบเป็นศูนย์หรือไม่ผิดพลาดเลย เช่น ระบบการแพทย์ระยะไกล ระบบไฟฟ้าอัจฉริยะ เป็นต้น และความสามารถในการเชื่อมต่ออุปกรณ์จำนวนมาก (Massive Machine Type Communications (mMTC)) เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดย 5G รองรับการเชื่อมต่อได้มากถึงสองแสนถึงหนึ่งล้านเครื่องต่อตารางกิโลเมตรและลดปริมาณการใช้พลังงาน

การเชื่อมต่อกว่าร้อยละ 90 เมื่อเทียบกับเทคโนโลยีเก่าๆ (พลเทพ ธนโกเศศ, 2564) อย่างไรก็ตามหรือยุคตามระบบราชการไทยปัจจุบันเป็นที่น่าห่วงถึงแม้ว่าประเทศจะเข้าสู่ยุค 4.0 แล้วก็ตามหรือยุคการบริหารแบบ 5G ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนที่สำคัญที่มาจากผลการผลักดันทางการเมือง เศรษฐกิจของโลกภายใต้การแข่งขันอย่างเท่าเทียมประเทศที่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีจะมีข้อได้เปรียบทุกช่องทางเพราะสามารถรับส่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วภายในไม่กี่วินาทีหรือเร็วกว่า 4G (เทิดพงษ์ แดงสีและพิสิฐ พรพงศ์เตชวานิช, 2562) คณะกรรมการขับเคลื่อน 5G แห่งชาติ มีเป้าหมายหลักที่ต้องการให้บริการจัดการขับเคลื่อน 5G ทั้งระบบให้เกิดประสิทธิภาพ ทุกองคาพยพ ขับเคลื่อนการทำงานเป็น Team Work สร้างการแข่งขันให้ทัดเทียมกับนานาชาติ เดินตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 20 ปี หนึ่งเป้าหมายในนั้นคือการปฏิรูปกระบวนการทำงาน การให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องเชื่อมต่อทุกสรรพสิ่งเข้าหากันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โครงข่าย 5G ได้รุกคืบเข้าถึงประชากรร้อยละ 98 ของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษหรือพื้นที่ EEC ประชากรทั้งหมดในจังหวัดที่ได้รับการประกาศให้เป็นสมาร์ทซิตี้ หน่วยงานภาครัฐใช้ประโยชน์จาก 5G เช่น โครงการเกษตรดิจิทัล การให้บริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลอัจฉริยะ เป็นต้น (ราชภัฏเต็มขั้น, 2566) อาจกล่าวได้ว่าหากมองถึงบริบทองค์กรภาครัฐแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการเพื่อการบริหาร หรือการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลในปริมาณมากน้อยเพียงใด บทบาทการทำงานของภาครัฐก็ยังไม่ได้ถูกปรับเปลี่ยนไปมากนัก ความเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนยังคงมีความแตกต่างกันในด้านการบริหารองค์กร ถึงแม้ว่าภาครัฐจะสนับสนุนภาคเอกชนแต่กลับทำหน้าที่ได้ไม่ดีมากนัก ทำให้เกิดความผันผวนเชิงสังคมและเศรษฐกิจที่ไม่สอดคล้องกับกิจกรรมต่างๆ จนภาครัฐถูกมองว่าไม่ปรับตัวและขาดเทคนิคการพัฒนางานในยุคสังคม 5G จนกลายเป็นองค์กรที่เชิงซ้ำไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ ภาครัฐจึงต้องใช้ประโยชน์จาก 5G เพื่อการเรียนรู้และปรับตัวในประเด็นต่างๆ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบที่ไม่ส่งผลกระทบต่อประชาชน ลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้เป็นไปตามแผนงานอย่างถูกต้อง 2) ภาครัฐต้องปรับตัวเองไปสู่กิจกรรมทางการพัฒนาใหม่ที่สามารถให้บริการประชาชนได้มากขึ้นให้ทันสมัยในยุค 5G 3) เร่งพัฒนาและปรับกระบวนการบริหารและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัลมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับพฤติกรรมของ

ประชาชนภาครัฐต้องมีมาตรฐานทันสมัยเชื่อมโยงเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล โครงสร้างองค์กรต้องเล็กลง ปรับตัวได้อย่างรวดเร็วมีผลสัมฤทธิ์สูงสุดความซ้ำซ้อนของภาระงาน 4) ความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็ว ความโปร่งใสของภาครัฐต้องร่วมมือกันในการการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไม่นิ่งนอนใจแต่ต้องแก้ไขด้วยความรวดเร็วปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่เพิ่มขีดความสามารถให้เร็วยิ่งขึ้นยกระดับความพึงพอใจให้ครอบคลุมดีที่สุดในที่สุด 5) สร้างมิติความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกันระหว่างองค์กรภาครัฐและประชาชน (ธารงเกียรติ อุทัยสาธิต, 2564)

สรุป

หลักพุทธธรรมมาภิบาล เป็นการผสมผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับหลักการบริหารตามหลักการสากลของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือการบริหารกิจการใดก็ตาม ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามเจตนารมณ์ขององค์การภาครัฐให้ทันยุคทันสมัยต่อการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของภาครัฐในสังคม 5G ภาครัฐได้ตระหนักถึงหลักการอันที่ต้องปรับตัวใน 5 ประเด็น เริ่มจากการทำงานที่รอบคอบ ลดความเหลื่อมล้ำและความซ้ำซ้อนขององค์กร สองลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดกับประชาชน สามปรับรูปแบบกิจกรรมให้ทันยุคทันสมัยในการสร้างเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ส่งเสริมการทำงานในสังคม 5G ให้มีประสิทธิภาพ สี่ต้องเร่งพัฒนากระบวนการบริหารงานและรูปแบบให้เป็นดิจิทัลมากยิ่งขึ้น ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางที่ตอบสนองความต้องการได้รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกมิติ ตลอดจนกลไกการทำงานต้องมีการตื่นรู้ตื่นปฏิบัติมากยิ่งขึ้นลดความเฉื่อยช้าของข้าราชการประจำ และทำสร้างมิติความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการกับหลักการและเทคโนโลยีให้มากยิ่งขึ้น หลักธรรมมาภิบาลยังคงใช้ได้ทุกกรณีสำหรับการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันที่เน้นหลักการตรวจสอบได้ สุจริต โปร่งใส หลักธรรมที่เด่นชัดในการบริหารที่ปรากฏในที่นี้คือหลักสัปปริสธรรม 7 นำหลักการมาปรับใช้ควบคู่กับหลักธรรมมาภิบาลและหลักการบริหารงานของภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหลักธรรมมาภิบาลเพื่อการบริหารงานภาครัฐในสังคมทุกมิติไม่เฉพาะสังคม 5G ขึ้นอยู่กับการสร้างสามัญสำนึกภายในบุคคล และให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรโดยไม่ทิ้งหลักใดหลักหนึ่งที่ยึดปฏิบัติไปพร้อมกันให้ทันยุคทันสมัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรทุกมิติ

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย. (2563). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคล สุวรรณภูมิ*, 2(2), 461-470.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2551). *การบริหารราชการแนวใหม่ บริบทและเทคนิควิธี*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่นพรีนซ์แอนด์มีเดีย จำกัด.
- เทิดพงษ์ แดงสี และพิสิฏฐ พรพงศ์เตชวาณิช. (2562). 5G เทคโนโลยีสื่อสารแห่งทศวรรษหน้า. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*, 15(12), 162.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Goog Governance) ในสังคม*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ และคณะ. *การบริหารภาครัฐ*. สืบค้น 8 พฤษภาคม 2566, จาก <http://www.wiki.kpi.ac.th>.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2562). *รัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- พัชราวัด ศุภณะ. (2562). *นโยบายสาธารณะและการวางแผนเพื่อจัดการองค์กรภาครัฐ*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูโสภาสราธิคุณ และคณะ. (2565). *พุทธธรรมาภิบาล (Buddhist Good Governance)*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดปีสเปส.
- พลเทพ ธนโกเกศ. (2564). 5G กับความมั่นคงแห่งชาติ. *วารสารมุมมองความมั่นคง*. 5 (ตุลาคม 2563-มกราคม 2564), 37-42.
- ภักดิ์ไพพ์ไพท์ ภคสกุลวงศ์ และอานนท์ เมธีวรฉัตร. (2564). การบริหารบุคคลตามหลักพุทธธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล. *วารสารมหาจุฬาวិชาการ*, 4(2), 357-369.
- มนพะงา เล็กขาว. (2562). *เปิดมุมมองระบบราชการไทยผ่านหน้าต่าง Society 5.0*. สืบค้น 5 พฤษภาคม 2566, จาก www.wiki.ocsc.go.th/
- ราษฎรเต็มขั้น. (2566). *5G กับการปฏิรูประบบราชการไทย*. สืบค้น 8 พฤษภาคม 2566, จาก <https://thekey.news/columnists/unlock/16084/>
- ลาชิด ไชยอนงค์. (2556). ธรรมาภิบาล : บริบทประเทศไทย. *วารสารร่วมพฤษ*, 31(2), 78-97.

การส่งเสริมการปฏิบัติงานจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ตามหลักสังคหวัตถุ 4

THE ENHANCEMENT OF THE WORK OF VOLUNTEER OF MIND OF STUDENTS
RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY ACCORDANCE FOUR BASES
OF SOCIAL SOLIDARITY.

ณัฐกฤต ชัยอริยมณี, เยาวภา รุ่งเรือง, วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์

Natthakit Chairiyamethee, Yaowapha Rungruang, Wisutthinan Ninlaphat

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Rambhai Barni Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: Natthakit.c@rbru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติงานจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อวิเคราะห์การส่งเสริมการปฏิบัติงานจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและภาคสนาม ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อย นำเสนอโดยการพรรณนาโวหาร ผลการวิจัยพบว่าการส่งเสริมการปฏิบัติงานจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้แก่ การนำหลักพุทธธรรม คือ หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของจิตอาสาของนักศึกษานั้น เห็นได้ว่า นักศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและมีความสุข ก่อเกิดประโยชน์อย่างมากให้กับตนเองและผู้อื่น อันจะนำไปสู่ชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติต่อไป

คำสำคัญ: จิตอาสา; หลักสังคหวัตถุ 4; นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Abstract

A research article on herpes transporters asked volunteers among Rambhai Barni Rajabhat University students. The 4th Sangkhawathu Principle of Research Questions to Find Answers for Help This qualitative research by investigators and

field studies consists of in-depth comparative and small-group samples presented stylistically as descriptive of the research findings. which will make students at PSU Rambhai Barni follows Sankhahavatthus 4 in Rambhai Barni Rajabhat University, which consists of the introduction of Buddhist principles. The 4 Sangahavatthus principles, which generate income from students' disciples, are seen from the beginning with the help of sources and happiness. create benefits Give a lot to yourself and others, which will keep the local community and meetings going.

Keywords: Volunteer Mind; Four Bases of Social Solidarity; Students of Rambhai Barni Rajabhat University

บทนำ

เมื่อต้นปี 2563 การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา-19 มีผลกระทบอย่างรุนแรงทุกภาคส่วน แม้จะเริ่มที่ทวีปเอเชียแต่ก็ได้กระจายไปทั่วโลกภายใน 2-3 เดือนเท่านั้น ขณะนี้โรคไวรัสโคโรนา-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 เราอาจวิเคราะห์ได้ว่าเหตุการณ์สำคัญของโลกได้ทำให้มนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต มากบ้าง น้อยบ้าง ถือเป็นบทเรียนที่สำคัญที่มนุษย์จะต้องเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งที่เกิดโดยธรรมชาติ และที่เกิดจากฝีมือของมนุษย์เอง หากเราวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่มีเหตุการณ์ที่ทำให้คน ต้องปรับตัวมากได้แก่ สงครามโลก และสงครามกลางเมือง โรคระบาด การค้นพบทางวิทยาศาสตร์ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มักเกิดจากเหตุปัจจัยหลายปัจจัยร่วมกัน คนจะปรับเปลี่ยนได้มากหรือน้อย ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ หรือกลุ่มประเทศย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการ

เรียนรู้ธรรมชาติ และผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนั้น รวมทั้งศักยภาพที่จะทำให้คนเปลี่ยนแปลงได้ด้วย ในช่วง 10-20 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกหลายปัจจัยด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจการค้า และด้านสังคมวัฒนธรรม รัฐบาลและประชาชนต่างช่วยกัน มองไปข้างหน้าและกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญหลายด้านด้วยกัน (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563)

ในสภาวะสังคมปัจจุบันคำว่า “จิตอาสา” มีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะสังคมเต็มไปด้วยปัญหาความเดือดร้อนนานัปประการ ในแต่ละวันมีคนที่ต้องการขอความช่วยเหลือมากมาย ดังนั้นการกระตุ้นให้ผู้คนในสังคมเกิดจิตสำนึกเกี่ยวกับจิตอาสาหรือจิตสาธารณะจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วน โดยการปรับใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา จิตอาสาหรือจิตสาธารณะ คือ จิตบริการที่เกี่ยวกับการความคิด และการปฏิบัติในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เป็นการประพฤติปฏิบัติที่มุ่งความสุขของผู้อื่น ที่ตั้งอยู่บนฐาน บนพื้นฐานของความตั้งใจดีและเจตนาดี ซึ่งจิตอาสาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อสภาพสังคมปัจจุบัน บุคคลต้องการความช่วยเหลือมีอยู่มาก การให้ความช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ มีมากมาย เรื่องจิตอาสาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่พึงพิจารณาว่า ตนนั้นสามารถจะเป็นคนหนึ่งที่มีจิตอาสาเพิ่มขึ้นในสังคมหรือไม่ จิตอาสาเป็นจุดเริ่มต้นให้เกิดองค์กร หรือเครือข่ายอาสาขึ้นมา เพื่อกระตุ้นจิตอาสาให้เพิ่มขึ้นในสังคมไทย ซึ่งจิตอาสาเป็นลักษณะจิตของบุคคลที่ประกอบด้วยความมีน้ำใจและจิตสำนึกหรือสำนึกสาธารณะที่เสียสละแรงกาย แรงใจ สติปัญญาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมตามแนวคิดเกี่ยวกับจิตอาสาทางตะวันตก ซึ่งความหมายของจิตอาสา คือ กิจกรรมาอาสาสมัคร เป็นกระบวนการของการฝึก การให้ที่ดี เพื่อขัดเกลาละวางตัวตน และบ่มเพาะการรักผู้อื่น โดยไม่มีเงื่อนไข เป็นการยอมสละตน เพื่อรับใช้และช่วยเหลือผู้ที่ประสบกับความทุกข์ยากลำบาก จิตอาสาที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยเริ่มจากระดับที่ใกล้ตัวเรามากที่สุดคือ จิตอาสาในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม ซึ่งอาจมองกว้างถึงระดับประเทศและระดับนานาชาติได้เพราะคนเราไม่สามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างด้วยตนเองได้ทั้งหมด ต้องอาศัยคนอื่นด้วย ประโยชน์ที่คนในสังคม ได้อาศัยร่วมกัน โดยมีลักษณะของจิตอาสา คือ (1) การเกิดความรู้สึกสงสารเนื่องจากพบเห็น ผู้ที่มีความเดือดร้อนมากกว่าตนเอง และอยากที่จะหาหนทางช่วยเหลือผู้อื่น (2) ประสบการณ์ที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยตนเอง และได้รับความสุขจึงอยากที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (3) ความรู้สึกต่อเนื่อง เมื่อบุคคลได้รับการช่วยเหลือและรู้สึกประทับใจจึงอยากทำสิ่งดีๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น (สัมพันธ์ คงพูนทรัพย์, 2561)

จิตอาสา ความหมาย

จิตอาสาสาธารณะ/จิตสำนึกสาธารณะ (Public Consciousness) คำว่า "จิตอาสาสาธารณะ" หรือ "จิตสำนึกสาธารณะ" (Public Consciousness) เป็นคำศัพท์ใหม่ในทางสังคมศาสตร์ซึ่งกำลังได้รับความสนใจจากแวดวงนักวิชาการพัฒนาอย่างกว้างขวางในทางปฏิบัติ เมื่อกล่าวถึงคำว่า "จิตอาสาสาธารณะ" หรืออาจจะเป็นคำอื่นๆ เช่น "จิตอาสา" "จิตสำนึกเพื่อสังคม" "จิตสำนึก เพื่อส่วนรวม" "จิตสำนึกเพื่อมวลชน" คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายที่ใกล้เคียงกันมากขึ้นอยู่กับผู้ใช้ว่าเป็นคนกลุ่มไหน ซึ่งอาจแยกย่อยออกไปตามความสนใจเฉพาะกลุ่ม เช่น จิตสำนึกทางการเมืองในการสร้างประชาธิปไตย ให้เกิดขึ้นในสังคม จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมของเยาวชนในชุมชนท้องถิ่นหรือจิตสำนึกทางสังคมเช่นการพัฒนาชุมชนหรือช่วยเหลือคนยากไร้ (อริสา สุขสม, 2553)

ราชบัณฑิตสถาน (2546) ให้ความหมายจิตสำนึกทางสังคมหรือจิตสำนึกสาธารณะ คือ การตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน หรือการคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้ให้ความหมาย จิตสาธารณะว่า เป็นการรู้จักเอาใจใส่ เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อชาติ (นวรินทร์ตา ก้อนทอง, 2550) จิตสาธารณะ เป็นลักษณะสำคัญของการเป็นพลเมืองดีของประเทศเพราะบุคคลที่มีจิตสาธารณะจะเป็นผู้ที่ตระหนักในหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ต้องดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติส่วนรวมของสังคม และตระหนักในสิทธิของตนเองไม่ล่วงล้ำสิทธิของผู้อื่น ในภาวะวิกฤติสังคมไทยในปัจจุบัน ที่คนส่วนใหญ่มักดิ้นรนต่อสู้เพื่อตนเอง ไม่สนใจว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับส่วนรวม สิ่งที่เป็นของส่วนรวม เช่น สวนสาธารณะ ตู้โทรศัพท์ น้ำประปาสาธารณะ ไฟฟ้า ถนน ฯลฯ จะหาผู้ดูแลรักษาได้ยาก ทุกคนรู้จักแต่ใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองเท่านั้น ถ้าทุกคนยังนิ่งเฉยขาดจิตสาธารณะต่อประเทศเช่นนี้ วันหนึ่งประเทศชาติคงไม่เหลืออะไร ฉะนั้นทุกคนควรร่วมมือกันปลูกฝังจิตสาธารณะให้บุคคลในชาติโดยเฉพาะในเด็กเพราะเป็นวัยที่ผู้ใหญ่สามารถปลูกฝังลักษณะดีงามให้เกิดขึ้นได้ง่ายกว่าวัยผู้ใหญ่ (ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, 2547) กนิษฐา นิตศันพัฒนา (2541) ได้ให้ความหมายของจิตสำนึกสาธารณะว่าเป็นคำเดียว กับคำว่าจิตสำนึกทางสังคม หมายถึง การตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน หรือคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมความสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกับตน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2542) ได้ให้ความหมายของ จิตสำนึกสาธารณะว่าหมายถึง การรู้จักเอาใจใส่เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่องของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อ

ประเทศชาติ มีความสำนึกและยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม ละอายต่อสิ่งผิด เน้นความเรียบร้อย ประหยัด และ มีความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ

หฤทัย อัจจุรงค์ (2544) ให้ความหมายจิตสำนึกสาธารณะ คือ ความตระหนักของบุคคล ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคมต้องการเข้าไปแก้ วิกฤตการณ์โดยรับรู้ ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สำนึกถึงพลังของตนเอง สามารถร่วมแก้ปัญหาได้และลงมือกระทำ เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ โดยการ เรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันกับคนในสังคม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้ให้ความหมายของจิตสาธารณะว่า หมายถึง ความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัว มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่น หรือสังคม พยายามฉวยโอกาสที่จะช่วยเหลืออย่างจริงจัง และมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง

ณัฐชากร ศรีบริบูรณ์ (2550) ได้ให้ความหมายของจิตสาธารณะว่า หมายถึง การกระทำ ของบุคคลที่มีความปรารถนาและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการดูแล เอาใจใส่ และมีส่วนร่วมในการอาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

โดยสรุปจิตสาธารณะ/จิตอาสาสาธารณะ/จิตอาสา หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำ ของบุคคลที่ เกิดขึ้นโดย ความสมัครใจ ปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม และตระหนักถึงความ รับผิดชอบต่อสังคม มีสำนึกในระบบคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงามด้วย การเอาใจใส่ดูแล เป็นธุระปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคม ต้องการแก้ไขปัญหาของสังคมด้วยการ เข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ปัญหาการทำงานของจิตอาสา

ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานจิตอาสา การทำงานจิตอาสา มีลักษณะของปัญหา และอุปสรรคที่นักวิชาการได้วิเคราะห์ถึงสาเหตุไว้หลายประเด็น ในที่นี้ พระไพศาล วิสาโล ได้ กล่าวถึง ปัญหาอุปสรรคในการทำงานจิตอาสาไว้ 2 ประเด็นหลัก ได้แก่

- 1) หวั่นไหวต่อคำสรรเสริญ นินทา
- 2) หวั่นไหวต่อความสำเร็จและล้มเหลว
- 3) โดยได้อธิบายถึงแนวทางการแก้ปัญหาไว้ด้วยว่า หากผู้ทำงานจิตอาสาสามารถก้าวข้ามพ้นอุปสรรค 2 ข้อ ดังกล่าวนี้ไปได้ นั่นคือ ไม่หวั่นไหวต่อคำนิทา สรรเสริญ โดยไม่ว่างาน จะสำเร็จหรือไม่ ผู้ที่มีจิตอาสาก็ยังทำความดีต่อไป ถ้าปฏิบัติเช่นนี้ได้ ผู้ทำงานจิตอาสา ก็จะมี ความสุขในการทำงาน ยิ่งผู้ทำงานจิตอาสาที่มีความเห็นแก่ตัวน้อยเท่าไร คำสรรเสริญ นินทา หรือ

แม้แต่ความสำเร็จ ความล้มเหลว ก็ไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นหวั่นไหวได้ หมายความว่า ยิ่งทำงานจิตอาสา ก็เลสและตัวตนจะยิ่งลดลง ไม่ใช่ทำงานจิตอาสาแล้วกิเลสมากขึ้น ตัวตนเพิ่มขึ้น (สรณีย์ สายสร, 2556) จากที่ประชุมอาสาสมัครทั่วประเทศ เรื่อง “ยุทธศาสตร์การส่งเสริมงานอาสาสมัครของประเทศไทย” ได้กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคของการทำงานอาสาสมัครและเสนอแนวทางการส่งเสริมงานอาสาสมัคร ไว้ดังนี้

1. อุปสรรคของงานอาสาสมัคร ประกอบด้วย

1) อาสาสมัครขาดความรับผิดชอบ ขาดจิตสำนึก ขาดความพร้อมทางเศรษฐกิจและเงื่อนไขไม่พัฒนา ปรับปรุงบทบาทของตนเอง

2) อาสาสมัครขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ แนวปฏิบัติงานของตน ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน ขาดการประชาสัมพันธ์

3) ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและไม่ให้ความสำคัญกับอาสาสมัคร

4) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความเชื่อมั่นในงานอาสาสมัคร

5) ไม่มีกฎหมายคุ้มครองและสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

6) ไม่มีศูนย์กลางการประสานงานของอาสาสมัคร

2. แนวทางส่งเสริมงานอาสาสมัคร ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมความรู้ และพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัคร และแจ้งข่าวสารให้อาสาสมัครทราบเป็นระยะ

2) จัดสัมมนาอบรมอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเครือข่ายอาสาสมัครให้เกิดขึ้น และให้มีการติดตามผล

3) ให้มีกฎหมายรองรับสถานภาพและคุ้มครองการปฏิบัติงานอาสาสมัครทุกประเภท

4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านที่สามารถสนับสนุนได้

5) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม จัดให้มีชุมชน สมาคม มูลนิธิ และให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างอาสาสมัครเป็นประจำ

6) ให้อาสาสมัครมีโอกาสนในการมีส่วนร่วมวางแผนและติดตามผลงาน

7) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารงานอาสาสมัครอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ชุมชนทราบข่าว

8) สร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาสาสมัคร โดยการยกย่อง สนับสนุนสวัสดิการและการรักษาพยาบาล

9) ประชาสัมพันธ์บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครให้เป็นที่รับรู้แก่ประชาชนทั่วไป

และเชิญชวนบุคคลที่สนใจเข้าร่วมงานอาสาสมัครในองค์กร

10) สร้างเครือข่ายในการประสานงานและทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี, 2555)

จากปัญหาอุปสรรคของการทำงานจิตอาสาตามที่กล่าวมาข้างต้น ถือเป็นปัญหาที่ต้องหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้การทำงานจิตอาสาในองค์กรต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จ ด้วยความเรียบร้อย ไม่ว่าจะอุปสรรคในแง่ของความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนอุปสรรคในแง่ของจิตใจ การหวั่นไหวต่อคำสรรเสริญ นินทา ซึ่งต้องมีแนวทางแก้ไขให้ปัญหาเหล่านั้นลดน้อยลง หรือหมดไป ทั้งนี้ การทำงานจิตอาสาเป็นการลดกิเลสให้เบาบางลง ลดการยึดมั่นถือมั่นในตัวตน เป็นผู้มิจิตที่คิดจะทำแต่ความดี มีความสุขกับการทำงานจิตอาสาด้วยความจริงใจ

หลักสังคหัตถ์ 4

ความหมายของสังคหัตถ์ 4

สังคหัตถ์ 4 เป็นหลักคุณธรรมในศาสนาพุทธ โดยเป็นภาษาบาลีแยกออกเป็น 2 ศัพท์ คือ สังคห 1 วัตถุ 1 “สังคห” แปลเป็นภาษาไทยว่า สงเคราะห์ มีความหมายว่า ช่วยเหลือ อุดหนุน “วัตถุ” ในที่นี้หมายความว่า เรื่อง รวมทั้ง 2 ศัพท์ มีความหมายว่า เรื่องความช่วยเหลือ จะช่วยเหลือกัน ด้วยวิธีอย่างไรบ้าง ท่านได้วางไว้เป็น 4 อย่างจึงจะถือว่าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นได้ (สุทธิพงศ์ ปานเพ็ชร, 2550) สังคหัตถ์ แปลว่า หลักการสงเคราะห์ หรือหลักสังคมสงเคราะห์ หมายความว่า เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นหมู่ เป็นสังคม คนในสังคมจะต้องรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์กันตามฐานะ คนในสังคมจึงจะมีความรักใคร่ปรองดองกัน ซึ่งจะทำให้สังคมราบรื่น มีความสงบ ธรรมที่เป็นหลักการสงเคราะห์นี้มีอยู่ 4 อย่างคือ

1. ทาน ในสังคหัตถ์ 4 คือ การให้ การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีให้แก่ผู้ที่ต้องการผู้ขาดแคลนหรือผู้เดือดร้อน สิ่งของที่นำมาให้นั้นต้องเป็นสิ่งของที่ได้มาโดยสุจริตเป็นประโยชน์ คือ ผู้ให้ก็เป็นสุข อิ่มเอิบใจ ผู้รับก็สามารถบรรเทาทุกข์ความเดือดร้อน รวมทั้งการให้ความรู้ การแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริงด้วย

2. ปิยวาจา ในสังคหัตถ์ 4 คือ การใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และถ้อยคำที่มีประโยชน์ พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ รู้จักกล่าวขอโทษ รู้จักกล่าวขอบคุณ ซึ่งผู้ปฏิบัติได้ย่อมทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูดให้ละเว้นความชั่ว ทำให้การงานสำเร็จ เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการงาน

อย่างยิ่ง

3. อุตถจริยา ในสังคหวัตถุ 4 คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง และผู้อื่น รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา

4. สมานัตตตา ในสังคหวัตถุ 4 คือ การวางตัวให้เหมาะสมเสมอดันเสมอปลายกับทุกคน การทำตัวให้เป็นคนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำให้ความช่วยเหลือร่วมมือ การทำตัวได้เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย และดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปในความชั่ว ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมหรือผู้คนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้เรียกว่า สังคหวัตถุ หมายถึง วิธีผูกใจคน พระพุทธเจ้าตรัสว่า “รถม้าแล่นไปได้ เพราะมีลิมสลักคอยตริงส่วนประกอบต่างๆ ของรถม้าเข้าด้วยกัน ฉันท ไต คนในสังคมก็ฉันทนั้น” คือทำหน้าที่เป็นกาวใจเชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน ลิมสลักดังกล่าวนี้คือ สังคหวัตถุ นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามีสังคหวัตถุ 4 ประการ หลักคำสอนเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 คือ หลักการสังเคราะห์ หรือเรื่องการสังเคราะห์กับช่วยเหลือกันและกัน มีลักษณะพฤติกรรมที่รู้จักแบ่งปัน รู้จักการให้ เสียสละ ยินดีในความสุขของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไกลเกลียดความแตกแยกในหมู่คณะ บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่นำเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1. ทาน คือ การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน พระพุทธเจ้ามุ่งที่ธรรมทานมากกว่า อามิสทาน ธรรมทาน ให้การช่วยเหลือแนะนำ ในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ชี้ช่องทางให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยตนเอง

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาน่ารัก ทรงเน้นว่าต้องเป็นถ้อยคำไพเราะ อ่อนหวาน ที่ประกอบด้วยสัจจะ คือ ความจริงใจ และต้องเกิดประโยชน์แก่ผู้เจรจาด้วย

3. อุตถจริยา คือ การชวนชวยประพฤติตน การบำเพ็ญประโยชน์ ซึ่งหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ให้เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น พระพุทธเจ้าเน้นที่ โลกัตถะกิริยา คือ การทำคุณประโยชน์ให้แก่บุคคลในวงกว้าง ไม่จำกัดเฉพาะตนเอง และญาติเท่านั้น

4. สมานัตตตา คือ มีตนเสมอ การรู้จักปรับตัวกับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ เสมอดันเสมอปลาย (พุทธทาสภิกขุ, 2525)

การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4

1. ทาน เป็นหลักธรรมเบื้องต้นในพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกันและกันไว้ พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่หลักทาน เพราะจัดเป็นการทำบุญอย่างหนึ่งในบุญกิริยาวัตถุ 3 อย่าง (ที.ปา. (ไทย) 11/305/269) คือ บุญสำเร็จด้วยการให้ บุญสำเร็จด้วยการรักษาศีล และบุญสำเร็จด้วยการเจริญภาวนา การทำบุญ ทั้ง 3 ประการนี้เป็นหนทางในการปฏิบัติตนเพื่อจะเข้าสู่เป้าหมายตามเจตนาของผู้กระทำนั้นๆ ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ได้กล่าวความหมายของทานไว้ดังนี้ ทาน เป็นการให้สิ่งของแก่คนที่ควรให้ หมายความว่า คนเราเกิดมามีชีวิตอยู่ได้ก็เพราะ อาศัยการให้จะเห็นได้ชัดก็คือ บิดา มารดา ให้ปัจจัยดำรงชีพทุกอย่างแก่บุตรธิดา ครู อาจารย์ให้วิชาความรู้แก่ลูกศิษย์ ซึ่งการให้ของมีอยู่ 2 อย่าง คือ อามิสทานให้วัตถุสิ่งของกับธรรมทาน ให้ธรรมหรือวิชาความรู้แก่ผู้อื่น ซึ่งการแบ่งปันวัตถุเพื่อเป็นปัจจัยร่วมกัน ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความหมายของทานที่ชนะของนักวิชา ดังนี้ (มนัสนันท์ ศิวะพรพัฒนา, 2564) ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อม อารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทานจะช่วยให้ผู้คนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนถดถิมิตตานิ ผู้ให้ยอมผูกใจมิตรไว้ได้” ผู้นำอาจให้ทานได้ 3 วิธี คือ ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะ การให้เพื่อผูกใจในยามที่เขตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า “เพื่อนแท้ คือ เพื่อนที่ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน ข. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน ค. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่นคือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา และมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่ง มีภาษิตจีนที่ว่า “มีมิตร 500 คน นับว่ายังมีน้อยเกินไปมีศัตรู 1 คน นับว่ามากเกินไป” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2551) ทาน หมายถึง การให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของหรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มนาพทายี ลภเต มนาป” (อง.ปจฉก. (ไทย) 22/44/72) แปลว่า ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ การให้ทานอาจให้ได้ 2 วิธีด้วยกัน คือ 1) อามิสทาน ให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ด้อยกว่ารวมทั้งการให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น 2) ธรรมทาน หรือวิทยาทาน หมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และ

แนะนำสั่งสอน ให้รู้ดีรู้ชั่วหรือการแนะนำให้รู้ ศิลปวิทยาในการประกอบสัมมาชีพ

2. ปิยวาจา หรือเพยยวัชชะ (ที.ปา. (ไทย) 11/176/196) หมายถึง กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือ แสดงความเห็นอก เห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคีเกิดไมตรี ทำให้ รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550) สำหรับท่าน พุทธทาสภิกขุ การพูดจាន่ารักนิยมนับถือ พระพุทธเจ้าทรงเห็นว่า ต้องเป็นถ้อยคำไพเราะ อ่อนหวานที่ประกอบด้วยสัจจะ คือ ความจริงใจและต้องเกิดประโยชน์แก่ผู้ เจริญด้วย (พุทธ ทาสภิกขุ, 2525) ส่วนทางด้าน พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตาโณ) กล่าวว่า การเจรจาที่อ่อนหวาน ตรงกันข้ามกับคำหยาบแต่ในเชิงปฏิบัติแล้วปิยวาจา คือ เจริญถ้อยคำอันเป็นที่รัก วาจาเป็นที่รัก ผู้กล่าวด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น บางครั้งอาจเป็นคำดู คำตักเตือน ก็ได้ หาก พูดด้วยความรัก หวังดี ปรารถนาดี (พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตาโณ), 2544) ฉะนั้น ปิยวาจา หรือ เพยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก พูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจหรือ วาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าววาจาสุภาพไพเราะอ่อนหวานมีหางเสียง สมานสามัคคี ซาบซึ้งใจ ทำให้ เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจ ให้นิยม ยอมตาม สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ทรงตรัสเตือนพระภิกษุให้พยายามหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่ ขัดแย้งกัน (ขุ.ม. (ไทย) 29/63/203) อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาท พระพุทธองค์ทรงตรัสถึงการ พูดที่ประกอบด้วยประโยชน์ ดังปรากฏใน อภัยราชกุมารสูตร ดังนี้ (ม.ม. (ไทย) 13/86/88) ตถาคตรู้วาจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่ชอบใจ ของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าวคำนั้น ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ แต่ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และ วาจานั้นไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าวคำนั้น ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ และประกอบด้วยประโยชน์ แต่วาจานั้นไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่นในข้อนั้น ตถาคตรู้ กาลที่จะกล่าววาจานั้น ตถาคตรู้วาจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ แต่วาจานั้นเป็น ที่รัก เป็นที่ชอบ ใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าววาจานั้น ตถาคตรู้วาจาที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วย ประโยชน์ และวาจานั้นเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจ ของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าววาจานั้น ตถาคตรู้ วาจาที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจ ของคนอื่นในข้อ นั้น ตถาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น ข้อนั้นเพราะเหตุไร เพราะตถาคต มีความเอ็นดู ในหมู่สัตว์ ทั้งหลาย สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้หลักการพูดไว้ดังนี้

1) ต้องเป็นคำจริง

- 2) เป็นคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน
- 3) พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์
- 4) พูดแล้วเกิดการสมานสามัคคี
- 5) พูดด้วยจิตเมตตา
- 6) พูดถูกกาลเทศะ คือ ถูกเวลาและสถานที่ (ที.สี. (ไทย) 9/9/4)

ปิยวาจา คือ การแบ่งปันคำพูดดีๆ คำพูดที่ไพเราะ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะกับกาลเทศะ พูดให้กำลังใจกัน ซึ่งในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า “ปิยวาจา” มีความสำคัญมากต่อการจัดการความรู้ในองค์กรเพราะการจะนำเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้

3. หลักอรรถจริยา คือ หลักธรรมที่เป็นหนึ่งในหลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง คุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเตม้น้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข ดังคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งเป็นสัจธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริงได้ด้วยตนเองและทำให้ผู้ปฏิบัติพันทุกข์เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริง ธรรมะของพระพุทธองค์ เป็นความรู้อันบริสุทธิ์เป็นธรรมโอสถขนานเอกที่สามารถเยียวยารักษาจิตใจของมวลมนุษยชาติให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธ ความหลง เพราะเมื่อใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์มีอานุภาพ และเกิดเป็นความเมตตากรุณาปราณีมีแต่ความรักความปรารถนาดีต่อกัน ดังที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ในสังคหวัตถุสูตร ว่า (อง.จตุกก. (บาลี) 21/32/37) “ทานญจ เปยวชชฌจ อตถจริยา จ ยา อธิ สมานตตตา จ ฌมเมสุ ตตถ ตตถยถารห ” แปลว่า “การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ในโลกนี้ ความเป็นผู้มีเมตตาสมานในธรรมทั้งหลายนั้น ตามควร” (อง.จตุกก. (ไทย) 21/32/51)

อรรถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น จะเห็นว่ามีทั้งกายกรรม วาจากรรม มโนกรรม ทางกายกรรมการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ไม่ได้หมายความว่า กะเกณฑ์ให้คนใด คนหนึ่งประพฤติเพียงฝ่ายเดียว แต่ทุกคนก็ต้องประพฤติให้เป็นประโยชน์ต่อกันด้วย เช่น ช่วยกันสร้างสะพาน ขวนกันขุดถนน ขุดลอกคูคลอง ล้วนเป็นคุณความดีที่เป็นจุดยึดเหนี่ยวทางใจให้คนอื่นเกิดนิมิตนบถือ อรรถจริยา การประพฤติประโยชน์ทำประโยชน์แก่เขา หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนตน 2 ด้าน คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์และการทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมในทางจริยธรรม 2 ประการ ได้แก่ 1) การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคน

เจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม เป็นบุตรที่ดี ของบิดามารดา เป็นศิษย์ที่ดีของครู อาจารย์เป็นนักเรียนที่ดีของสถานศึกษาเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ตลอดจนเป็นศาสนิกชนที่ดีของพระพุทธศาสนาตลอดไป 2) การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ คือ เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้วก็ต้องสร้างตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูตาย มีน้ำใจไมตรีต่อกัน บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตามสติกำลังความสามารถ อรรถจริยา ทั้ง 2 ประการจะมีลักษณะของการบำเพ็ญประโยชน์ การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น พระพุทธเจ้าเน้นที่โลกัตถจริยา คือ การทำคุณประโยชน์ให้แก่บุคคลในวงกว้างไม่จำกัด เฉพาะตนเองและญาติผู้ใกล้ชิด การทำประโยชน์ คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไข ให้ดีขึ้นในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมี "อรรถจริยา" แล้วก็ไม่ใช่ว่าเรื่องยากอีกต่อไปที่จะทำให้คนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้การแลกเปลี่ยน เรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเพราะเมื่อเพื่อนร่วมงานขาดความรู้ในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ผู้ที่มีความรู้ก็จะแบ่งปันให้โดยไม่หวงความรู้ หรือถ้าไม่ได้ขาดความรู้แต่ขาดกำลังคน เพื่อนคนอื่นๆ ก็ยินดีที่จะเขาไปช่วยให้งานสำเร็จ หรืออาจเรียกได้ว่าทำให้พนักงานในองค์กรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน (อรศิริ เกตุศรีพงษ์, 2550)

จะเห็นได้ว่า หลักอรรถจริยา หรือการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นนั้น เป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปประยุกต์ใช้กับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจิตอาสาของนักศึกษาจะส่งผลให้นักศึกษา พุดจาสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ส่งผลต่อภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จเรียบร้อย

4. สมานัตตตา ในสังคหวัตถุ 4 คือ การวางตัวให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน การทำตัวให้เป็นคนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำไปให้ความช่วยเหลือร่วมมือ การทำตัวได้เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย และดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปในความชั่ว ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมหรือผู้อื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานในองค์กร สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติ เสมอต้นเสมอปลาย การที่เราจะประพฤติตนให้เป็นผู้มี

“สมานัตตตา” นั้นต้องยึดหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ – บุคคลาธิษฐาน คือ บุคคลที่เป็นตัวตั้ง หมายความว่า ถ้าเรามีตำแหน่งมีฐานะสูงส่งขึ้น จะต้องไม่หลงลืมตัว เคยแสดงความเคารพนับถือ ผู้ใดก็แสดงความเคารพนับถืออย่างนั้น – ธรรมาธิษฐาน คือ ธรรมที่เป็นที่ตั้ง หมายความว่า บุคคลทุกคนย่อมมีความเสมอภาคกัน สมานัตตตา วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอแก่กันต่อคน ผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่ม และบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ด้อยกว่า และเสมอในสุขทุกข์คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอแก่กันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน กล่าวโดยสรุป การช่วยด้วยทุน ด้วยของหรือความรู้ การช่วยด้วย ถ้อยคำ การช่วยด้วยกำลังคน การช่วยด้วยการร่วม เผชิญและแก้ปัญหา พฤติกรรมบำเพ็ญ สงเคราะห์เป็นพฤติกรรมที่ยึดเหนี่ยวใจคน ประสานหมู่ชนให้สามัคคี (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2537) ความมีตนเสมอ การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้เสมอต้นเสมอปลาย แปลได้ หลายนัยและความหมายดีๆ ทั้งนั้น เช่น ความไม่ถือตัว คือ ไม่หยิ่ง ทะนงตน การวางตน เหมาะสมแก่ฐานะ ความเป็นผู้เสมอกันในสุขและทุกข์ คือร่วมสุขร่วมทุกข์ การประพฤติตนให้ เหมาะสมแก่ภาวะบุคคลและเหตุการณ์ การประพฤติได้ ดังนี้ เป็นข้อหนึ่งในการยึดเหนี่ยวนำใจ กัน ความเป็นผู้วางตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลายไม่ถือตัว คือ การวางตัวให้เหมาะสมกับฐานะ ไม่ ขึ้นๆ ลงๆ ไปตามอำนาจของโลกธรรม คือ ลาก ยศ สรรเสริญ สุข เสื่อมลาก เป็นต้น (วคิน อินทสระ, 2554)

สรุปได้ว่า การจะให้นักศึกษา อาจารย์เจ้าหน้าที่ด้วยกันประทับใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของจิตอาสา จิตอาสาที่ต้องรู้จักยึดเหนี่ยวจิตใจผู้คนที่ปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากการช่วยด้วยทุน ด้วยของ ด้วยความรู้ การช่วยด้วยถ้อยคำ การช่วยด้วยกำลังคน การช่วยด้วยการร่วมเผชิญและ แก้ปัญหา พฤติกรรมบำเพ็ญสงเคราะห์เป็นพฤติกรรมที่ยึดเหนี่ยวใจคน ประสานหมู่ชนให้ทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุขและเหมาะสม

สรุป

การส่งเสริมการปฏิบัติงานจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคล และประสานความสามัคคีของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในการร่วมมือร่วมใจให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างความผูกมิตรรักใคร่กลมเกลียว และเชื่อมสัมพันธ์กันระหว่างนักศึกษาด้วยกัน และอาจารย์เจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย ตลอดจนชุมชนท้องถิ่นต่างๆ ที่มีการบูรณาการร่วมกัน จะเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถและสมรรถนะของตนเอง จากการที่นักศึกษาได้ร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น กิจกรรมในรายวิชาต่างๆ มีกิจกรรมในรายวิชา ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และ รายวิชาจิตอาสากับการพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น และด้วยกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น กิจกรรมการวิ่งไปงลาน กิจกรรมรับเข็ม ตราพระราชลัญจกร เป็นต้น ทำให้นักศึกษาเชื่อและมีความรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ นักศึกษามีการกระทำจิตอาสาด้วยความสามารถอีกอย่างหนึ่ง คือ แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดันทำให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ โดยแรงจูงใจนี้ทำให้นักศึกษาปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และต้องการที่จะประพடுத்தินให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย และที่สำคัญการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนนี้ เป็นการประพடுத்தินธรรมอย่างหนึ่ง ชื่อว่าได้ประพடுத்தินเป็นคนดี ในหลักของพระพุทธศาสนา ปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาเป็นผู้มีจิตอาสา อย่างสมบูรณ์แบบได้แก่ การปฏิบัติงานจิตอาสาด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 โดยวิธีการนำหลักธรรมมาผสมผสานกับกระบวนการพัฒนาส่งเสริมให้สอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับในสังคม หรือกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยเนื่องจากปัญหาและอุปสรรคที่พบในการพัฒนาจิตอาสา จะเป็นเรื่องของความพร้อมทางด้านจิตใจ ที่ขาดความอดทน อดกลั้น ความเมตตา และการบริหารจัดการของผู้บริหาร คณาจารย์ หรือผู้มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทั้งกิจกรรมต่างๆ เพื่อปลูกจิตสำนึกความเป็นจิตอาสาที่ดี ทำให้นักศึกษาเป็นผู้มีจิตอาสา เป็นคนดี มีศีลธรรม อย่างสมบูรณ์แบบทั้งกายทั้งใจ โดยมีเป้าหมายของการปฏิบัติคือประโยชน์ต่อส่วนรวมของสังคมและประเทศชาติ

เอกสารอ้างอิง

- มนัสนันท์ ศิวะพรพัฒนา. (2564). *การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองที่มีผลต่อการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งทั่วไป ของประชาชนในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก 2500*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2525). *พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สุขภาพใจ.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตาโณ). (2544). *ธรรมปริทรรศน์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ธรรมนุญชีวิต ฉบับชาวบ้าน*. กรุงเทพฯ: สถาบันสันติธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- สรณีย์ สายศร. (2556). *การบูรณาการหลักการทางพระพุทธศาสนาในการทำงานจิตอาสา* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุทธิพงษ์ ปานเพ็ชร. (2550). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมกับวิถีชีวิตชุมชน* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. (2555) *คู่มือดำเนินงานจิตอาสา ปีงบประมาณ 2555*. อุดรธานี: กลุ่มงานสุขภาพภาคประชาชน.
- วคิน อินทสระ. (2544). *หลักธรรมอันเป็นหัวใจพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550). *สังคหวัดถุ 4 : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้. วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต*, 12(68).

ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงาน

เทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัตน่าน

ADMINISTRATION EFFECTIVENESS ACCORDING TO SANGKHAHAWATTHUDHAMMA

OF PHRA PHUTTHABAT CHIANG KHAN SUBDISTRICT MUNICIPALITY IN

CHIANGKLANGDISTIC, NAN PROVINCE

นัชนิษ ขันทะสีมา, วรปรัชญ์ คำพงษ์, เกียรตีสักดิ์ สุขเหลือง

Natchanit Khanthasima, Worapatch Kamphong, Kiattisak Suklueang

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Nan Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Siriwankhuntaseema@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่องประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัตน่าน มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัตน่าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัตน่าน และ 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัตน่าน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กล่าวคือการใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ และระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และทำการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ในส่วนของการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่านพบว่าประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. หลักสังคหวัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=0.704^{**}$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการเรียนรู้และพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านการเงินด้านผู้รับบริการด้านกระบวนการภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง 3. ปัญหา และอุปสรรค ข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่านสรุปได้คือ 1. มีความล่าช้าในการให้บริการประชาชน 2. พนักงานเจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 3. พนักงานเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน 4. บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมและบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง 5. การทำงานในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและไม่ครอบคลุมในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อเสนอแนะคือ 1. ควรมีการบริหารจัดการระบบการให้บริการให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น 2. ควรมีการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ 3. ควรสร้างจิตสำนึกในการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 4. ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การบริหารงาน; หลักสังคหวัตถุธรรม

Abstract

The purpose of this study is to: 1. Study the effective management of personnel in the municipal office of PhraPhutthabat Chiang Khan Street in Qingbalang District. South Province 2. Study the relationship between Buddhist principles and the efficiency of personnel management in PhraPhutthabat Chiang Khan City office. Qingbalang District and 3. Research Obstacles in Southern Province PhraPhutthabat Chiang Khan Subdistrict Municipal Office, Qingbalang District Southern Province. This is a comprehensive study, which uses quantitative

research regulations and qualitative research regulations, population, and samples. The researchers determined the size and randomization method of 378 samples. And collect data using questionnaires, conduct data analysis using existing social science research programs, and conduct hypothesis testing for analysis. When considering the relationship between variables, use Pearson's relative coefficients. And conduct in-depth interviews with 9 important informants or personnel. Using contextual analysis techniques, present it as a frequency distribution table of important information providers to support quantitative data.

The findings were that: 1. PhraPhutthabat Chiang Khan Subdistrict Municipal Office, Qingbalang District The southern province found that the overall level of opinion among respondents is very high ($\bar{X} = 4.22$) And when considered separately, it was found to be very high in all aspects. 2. Principles and management efficiency of municipal office staff of PhraPhutthabat Chiang Khan Street, Qingbalang District, Southern Province In general, there is a high positive relationship ($R=.704^{**}$) and learning and development are considered. High positive relationships in finance, customers, and internal processes. 3. Issues and obstacles: Based on the principles of PhraPhutthabat Chiang Khan Municipal Office personnel, provide suggestions for the development of management efficiency The conclusion of the Qingbalang District in the southern province is: 1. There have been delays in public services; 2. Officials lack understanding of operations. 3. There are not enough staff to serve the public. 4. Some people still work for their own benefit rather than for the public interest, while others also work for their peers. In some cases, work rarely allows public participation, resulting in low work efficiency and incomplete operations. The recommendation is 1. The service system should be managed to be more convenient and faster. 2. There should be a capacity development project. Or increase the efficiency of work performance for officials on a regular basis. 3. Should create a consciousness of altruism for the

common good rather than personal interest. 4. Should allow people to participate in the work more.

Keywords: Effectiveness; Administration; Sangkhahawattadhamma Principles

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยเฉพาะอย่างยิ่งนับตั้งแต่การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ถือว่ารัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญและมีเจตนารมณ์มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างสูง โดยได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนในหมวดที่ 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 282-290 ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญต้องการให้การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองโดยประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง สมาชิกสภาท้องถิ่นจึงต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน (มาตรา 285) เช่นกัน และรัฐธรรมนูญต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น จากที่กล่าวมาจะให้ได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 78 ได้เพิ่มบทบาทและอำนาจในการตัดสินใจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 284 ได้มีการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยบัญญัติให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและให้มีคณะกรรมการกระจายอำนาจที่เป็นไตรภาคีคณะหนึ่ง เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น โดยคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการออกประกาศกำหนดในเรื่องต่างๆ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 การกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริการสาธารณะที่จำเป็นแก่ท้องถิ่นตลอดจนรายได้ของท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้นการดำเนินการบริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกๆ ด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน การวางแผนในการดำเนินการบริหาร จึงเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้การบริหารเป็นรูปแบบที่มีทิศทาง ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สมดุลและมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งผลให้การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ตรงตามความต้องการของประชาชน อันก่อให้เกิดประโยชน์

ส่วนรวม และบรรลุตามความมุ่งหมาย ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายถึง “แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนชุมชน” ซึ่งเป็นแผนระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงมีความ สำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทาง ในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับศักยภาพ ของท้องถิ่น ปัญหา ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งล้วนเป็นสภาวะการณ์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนา อันจะนำไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเอง โดยมีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 และได้ยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง ต่อมามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้ง จนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิมทั้งหมดขณะนี้มีผลบังคับใช้ ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้ายโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 14) 2562

จะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้เริ่มตระหนักและเห็นถึงความสำคัญในการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารและหลักสังคหวัตถุธรรมก็เป็นหลักธรรมอันหนึ่งซึ่งช่วยให้การบริหารงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นหลักยึดเหนี่ยวใจคนและประสานใจคนไว้ในสามัคคีอันประกอบด้วยทานปิยวาจาอัตถจริยาและสมานัตตตาเพราะเมื่อผู้บริหารรู้จักใช้สังคหวัตถุธรรมในการบริหารคนในองค์กรอย่างถูกต้องจะทำให้เกิดการร่วมมือกันด้วยความเต็มใจมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เกิดความเสมอภาคมีความขยันขันแข็งในการทำงานสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธรบาทเชียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน ในปัจจุบันเป็นอย่างไร โดยข้อมูลดังกล่าวที่ได้จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาและยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธรบาทเชียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่านให้ดีขึ้นอันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาข้าราชการเพื่อรับใช้ประชาชนเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรคือสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธรบาทเชียงคานและกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการนำหลักธรรมมะนำมาปฏิบัติแก่บุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธรบาทเชียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน ซึ่งการวิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพระพุทธรบาทเชียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ถูกต้องตามหลักศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม และบรรลุมตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธรบาทเชียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธรบาทเชียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธรบาทเชียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดน่าน จำนวน 6,562 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 378 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1. นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 3. ผู้บริหารระดับสูง 3. ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ 4. นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 5. ประชาชนผู้มาใช้บริการสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดน่าน จำนวน 9 รูปหรือคน เลือกโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจาก กลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดน่าน จำนวน 378 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ LSD และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาตีความ และเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบูรณาการตามหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพี อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน พบว่า

1. ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอูเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$ S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานด้านการเงินการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอูเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$ S.D. = 0.50)

2) ด้านการบริหารงานด้านผู้รับบริการการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอูเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$ S.D. = 0.51)

3) ด้านการบริหารงานกระบวนการภายในการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอูเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$ S.D. = 0.51)

4) ด้านการบริหารงาน การเรียนรู้ และพัฒนาการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอูเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$ S.D. = 0.53)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอูเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$ S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานด้านการเงินการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$ S.D. = 0.46)

2) ด้านการบริหารงานด้านผู้รับบริการ การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$ S.D. = 0.45)

3) ด้านการบริหารงานกระบวนการภายในการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$ S.D. = 0.46)

4) ด้านการบริหารงานด้านการเรียนรู้ และพัฒนาการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$ S.D. = 0.45)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

หลักสังคหวัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.704^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

หลักสังคหวัตถุธรรม โดยภาพรวม กับการบริหารงานด้านการเงินในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.510^{**}$)

หลักสังคหวัตถุธรรม โดยภาพรวม กับการบริหารงานด้านผู้รับบริการในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.511^{**}$)

หลักสังคหวัตถุธรรม โดยภาพรวม กับการบริหารงานด้านกระบวนการภายในในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.533^{**}$)

หลักสังคหวัตถุธรรม โดยภาพรวม กับการบริหารงานด้านการเรียนรู้และพัฒนาในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r=.570^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านทานคือ การให้ กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านการเงินในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.423^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านทานคือ การให้ กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านผู้รับบริการในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.408^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านทานคือ การให้ กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านกระบวนการภายในในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.496^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านทานคือ การให้ กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านการเรียนรู้และพัฒนาในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.445^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านปิยวาจา คือ การพูดจา กับประสิทธิผลการบริหาร งานด้านการเงินในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.430^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านปิยวาจา คือ การพูดจา กับประสิทธิผลการบริหาร งานด้านผู้รับบริการในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.470^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านปิยวาจา คือ การพูดจา กับประสิทธิผลการบริหาร งานด้านกระบวนการภายในในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.432^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านปิยวาจา คือ การพูดจา กับประสิทธิผลการบริหาร งานด้านการเรียนรู้และพัฒนาในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.426^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านอัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านการเงินในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย ($r=.398^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านอัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านผู้รับบริการในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย ($r=.395^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านอัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านกระบวนการภายในในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.458^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านอัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.516^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านสมานัตตา คือ ความสม่ำเสมอ กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการเงินในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.425^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านสมานัตตา คือ ความสม่ำเสมอ กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านผู้รับบริการในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.412^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านสมานัตตา คือ ความสม่ำเสมอ กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านกระบวนการภายในในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.406^{**}$)

หลักสังคหัตถุธรรม ด้านสมานัตตา คือ ความสม่ำเสมอ กับประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.509^{**}$)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสังคหัตถุธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางกลาง จังหวัดน่าน คือ

1) เจ้าหน้าที่ควรต้องมีวาจาที่ไพเราะ โดยนำหลักธรรมเข้ามาช่วยในการให้บริการ ประชาชนตลอดจนเอาใจใส่และเต็มใจ ปรับเปลี่ยนการพูดจาให้เป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับประชาชน ที่มารับบริการ

2) ควรกำชับเจ้าหน้าที่ต้องเอาใจใส่ในการตรวจเอกสารให้กับประชาชนที่มารับบริการ เพื่อความถูกต้อง ให้ดูแลตั้งแต่เริ่มรับบริการจนกระทั่งจะกลับ โดยตรวจสอบเอกสารหลักฐานให้ครบถ้วน

3) ควรจัดให้มีการจัดสถานที่ในการบริการสำหรับผู้สูงอายุและคนพิการเพื่อสะดวกในการมาติดต่อขอรับบริการ

4) เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนทุกคนที่มารับบริการอย่างเต็มใจในการให้บริการแก่ประชาชน

สรุป

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยะยงกลาง จังหวัดน่าน การบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยะยงกลาง จังหวัดน่าน ด้านการบริหารงานด้านการเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งหมายความว่าสำนักงานมีการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส คุ่มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐสามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐบุคลากรด้านการเงินมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยะยงกลาง จังหวัดน่าน การบริหารงานด้านการเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านทานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินได้จัดป้ายแสดงขั้นตอนระยะเวลาการชำระค่าบริการและชำระค่าธรรมเนียมอย่างชัดเจน ด้านปิยวาจาเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินยิ้มแย้มแจ่มใสและพูดจาด้วยความจริงใจให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำนุ่มนวล และเป็นกันเอง ด้านอถถจริยา เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ ช่วยเหลือด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ประชาชนทุกคนที่มาใช้บริการโดยไม่นิ่งดูตาย ด้านสมานัตตตาเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการด้วยความเสมอภาค วางตนเหมาะสม แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ด้านการใช้หลักสมานัตตตา การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยะยงกลาง จังหวัดน่าน การบริหารงานด้านผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านทาน สำนักงานมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการเป็นอย่างดี เอาใจใส่การให้บริการด้วยความ

ถูกต้องและรวดเร็วทันใจต่อเวลา ด้านปิยวาจา เจ้าหน้าที่ได้ทักทายและพูดจากับประชาชนด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน ยิ้มแย้มแจ่มใสแสดงอาการพึงพอใจที่ได้ให้บริการต่อประชาชนด้านอัตถจริยาเจ้าหน้าที่คอยดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ และด้านสมานัตตตาเจ้าหน้าที่มีอัธยาศัยไมตรี แต่งกายสุภาพเรียบร้อย วางตนเหมาะสมในการให้บริการแก่ประชาชน ด้านสมานัตตตตมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านทาน ด้านอัตถจริยาและลำดับสุดท้าย คือ ด้านปิยวาจา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ประสบการณ์ในการมาใช้บริการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

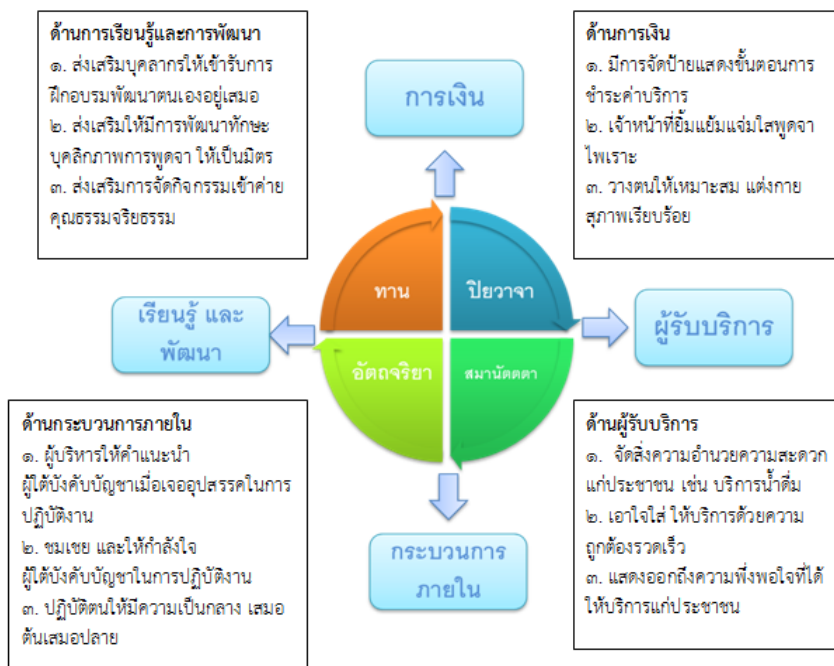
โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.704^{**}$) หลักสังคหัตถุธรรม ด้านอัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ กับประสิทธิผลการบริหารงานด้านการเงิน ในสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย ($r = 0.398^{**}$) ส่วนข้ออื่นๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกล่าวคือการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ยังไม่ค่อยมีการประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุ 4 ในการบริหารงาน ส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษไม่มีประสิทธิผลการบริหารงานมากเท่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจักรพันธ์ จุกวโร (จันทร์แรง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารตามหลักสังคหัตถุธรรมของเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารของเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน พบว่า หลักสังคหัตถุธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารของเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต สมศรีพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2”

ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชิงคาน อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน” โดยแบ่งออกเป็นองค์ความรู้ได้ 2 ประเภท กล่าวคือ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย และองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชิงคาน อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ ดังที่แสดงในภาพ

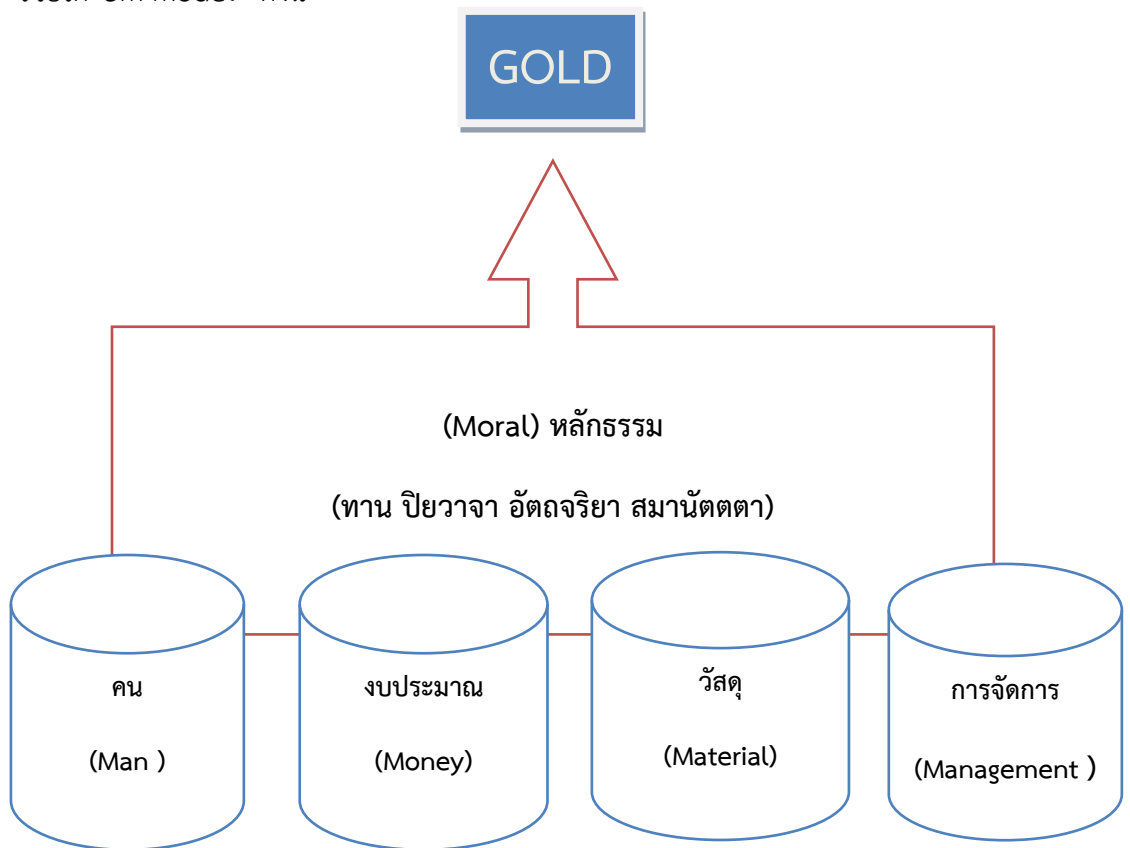


ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้น การให้บริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรม จึงเป็นแนวทางสำคัญในงานด้านการบริหารงานในทุกๆ ขั้นตอน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารรวมไปถึงเจ้าหน้าที่จำเป็นที่จะต้องประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และสร้างความประทับใจตลอดจนสนองต่อความต้องการของ

ประชาชนให้สำเร็จลุล่วงตามที่ต้องการได้ สังคหวัตถุธรรม จึงเป็นหลักธรรมสำหรับการบริหารงานอย่างแท้จริง

การบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น และการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยมีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งในการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารต้องใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุดโดยมีกระบวนการที่ชัดเจนและประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ ทาน โอบอ้อมอารี ปิยวาจา วจีไพเราะ อตถจริยาสังเคราะห์ชุมชน สมานัตตาวางตนพอดีผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการวิจัยได้“5M Model” ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้จากการวิจัย “5M Model”

ที่มา : สังเคราะห์โดยนางสาวนันทิชา ชันทะสีมา

จากแผนภาพ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงใหม่ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังปรากฏเป็น “5M Model” สรุปได้ดังนี้การบริหารจัดการหน่วยงาน/องค์กร ให้มีการบริการที่ดีขึ้น มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. Moral หลักธรรม คือควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาเป็นหลักในการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลและเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในหมู่คณะ เพื่อความสมัคสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. Man คน คือ คนงาน พนักงาน หรือบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการผลิตหรือดำเนินการใดๆ จะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคนทั้งในด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการ หรือจัดการทำให้เกิดการผลิตหรือกิจกรรมทางธุรกิจทุกรูปแบบ การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ จัดสรรให้บุคลากรสามารถใช้ทักษะการทำงานได้มากที่สุด โดยมีการจัดสรรรายได้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับต้นทุน รวมถึงการรักษาบุคลากรคุณภาพให้เป็นทรัพยากรองค์กรให้นานที่สุด

3. Money งบประมาณ คือ เงินหรือทุน ที่ใช้ในการดำเนินกิจการทั้งจากเงินทุนภายในและภายนอก ในทางธุรกิจเงินทุนถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการทำธุรกิจทุกอย่างไม่สามารถดำเนินได้ดีหากขาดทุนในการดำเนินงานของทฤษฎีการบริหารจัดการ เมื่อทำธุรกิจทุกอย่างจะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยเงินทุน เพราะจะเป็นตัวขับเคลื่อนธุรกิจและปัจจัยต่างๆ ให้ดำเนินการไปได้ทั้งในด้านค่าแรงคน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ การมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาเงินจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามหลักการบริหารงานในการดำเนินธุรกิจ ในส่วนของภาครัฐก็เช่นกัน

4. Material วัสดุ คือ การจัดการ จัดหาวัสดุและเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดการอาคารและสถานที่ปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการทำงานที่เพิ่มผลผลิตได้

5. Management การจัดการ คือ การให้กลุ่มบุคคลในองค์กรเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดสรรบุคลากร การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์กรหรือความพยายามที่จะบรรลุ

วัตถุประสงค์ร่วมกันการจัดการทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยการใช้งานตามตำแหน่ง ตลอดจนการจัดวางทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งยังช่วยบริหารให้กับองค์กรต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าด้วย

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2536). *เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง*. กรุงเทพฯ: ม.ปท.
- จินดา สักขณวัฒน์สินธุ์. (2530). *การบริหารและการพัฒนาองค์กร. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์กร (หน่วยที่2)*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2535). *หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญศิริ ขวลิตรจารย์. (2529). *ธรรมโอสถ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- ประกอบ วรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- พุทธทาสภิกขุ. *การบริหารธุรกิจแบบพุทธ*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- พุทธทาสภิกขุ. *บริหารธุรกิจแบบพุทธ*. กรุงเทพฯ: อตัมมโย.
- พนัสหั้น นาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในงานบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเทพดิลก (ระแบบฐิตญาโณ). (2544). *ธรรมปริทรรศน์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรีนติ้งแมสโปรดักส์จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). *ธรรมนุญชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 80)*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์สวยจำกัด.
- ไพโรจน์ แก่นสาร. (2551). *หลักการคิดอย่างมีเหตุผลและกระบวนการตกลงใจ*. นครปฐม: สถาบันวิชาการการทหารชั้นสูง.

มนูญ วงศ์นารี. (2534). *ฝ่ายจัดการหัวหน้าและองค์การที่มีประสิทธิผล*. กรุงเทพฯ: นภาพัฒน์ การพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์. (2543). *คู่มือการประเมินผลโครงการฝึกอบรม สถาบันวิจัยสังคม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วุฒิชัย จำนงค์. (2530). *การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ*. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*.

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (วาสน์วาสน์). (2538). *สังคหวัตถุ 4*. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราช วิทยาลัย.

สมชาย ดรงค์เดช. (2542) *การประเมินโครงการ : แนวคิดและวิธีการ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาโภช นวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณ กิจ.

สิน พันธุ์พินิจ. (2547). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: บริษัท จูน พับลิชชิ่ง จำกัด.

สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). *การวัดผลการปฏิบัติงาน*. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน. เชียงราย: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏ เชียงราย.

สุวรีย์ ศิริโกการภิรมย์. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550). *สังคหวัตถุ 4 : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้*. *วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต*, 12(68).

ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ

GOOD GOVERNANCE AND PUBLIC ADMINISTRATION

อ้อมตะวัน สารพันธ์

Aomtawan Saraphun

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: aomtawansaraphan@gmail.com

บทคัดย่อ

ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐนั้น การบริหารงานภาครัฐและการพัฒนาองค์การภาครัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเครื่องมือกลไกที่สำคัญที่เรียกว่า “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) องค์การภาครัฐควรตระหนักถึงความสำคัญต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ ทั้ง 6 หลักการ ประกอบด้วย 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความคุ้มค่า 4. หลักความโปร่งใส 5. หลักความรับผิดชอบ และ 6. หลักมีส่วนร่วม การบริหารงานภาครัฐ การบริหารรัฐกิจหรือการบริหารจัดการภาครัฐเป็นเรื่องของการที่รัฐบาลเป็นการบริหารงานด้วยการยึดหลักประชาธิปไตยที่ต้องคำนึงถึงเหตุผลความถูกต้องตามกฎหมาย มีบทบาทหน้าที่โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงาน/กลไก เพราะฉะนั้น การบริหารให้สามารถบริหารทรัพยากรของสังคมโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูง การบริหารจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นสาธารณะ โดยมีการยึดหลักประสิทธิผล (effective) และหลักประสิทธิภาพ (efficiency) ในการดำเนินงานในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน และเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล, การบริหารงานภาครัฐ

Abstract

Good governance and public administration Public administration and the development of public organizations are essential to drive systematically. By relying on an important mechanism called "good governance". Government organizations should realize the importance of good governance in public

administration consisting of 1. The rule of law, 2. Moral principles, 3. Value principles, 4. Transparency principles, 5. Responsibility principles, and 6. Participation principles. Public administration or public administration is a matter of government being run by adhering to democratic principles must take into account the validity of the rules have roles and functions in structure and work processes of units/mechanisms. Therefore, management can manage social resources with transparency, honesty, fairness, efficiency, effectiveness and high performance. Management related to the public by adhering to the principles of effective and the principles of efficiency in the operation of bringing quality government services to the people and suitable for the current situation.

Keywords: Good governance, Public administration

บทนำ

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน มีผลต่อทางการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชนจำต้องบริหารงานให้ทันต่อกระแสของความเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำประเทศชาติให้มีการพัฒนาก้าวหน้า โดยเน้นถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สิทธิและเสรีภาพของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการตรวจสอบอำนาจรัฐ เป็นต้น (พิรพล ไทยทอง, 2560)

ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติโดยยึดหลักเหตุผลและความเป็นธรรม กล่าวอีกแง่หนึ่ง ธรรมาภิบาลเป็นทั้งหลักการ (Principles) และแนวทาง (Guidelines) สำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนดสาเหตุสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มประเทศในภูมิภาคหรือภาครัฐ คือ ปัญหาของการพัฒนาประเทศที่ทำให้ไม่สามารถเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้เกิดจากการคอร์รัปชันของผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่รัฐ การไม่ยึดกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง การขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558) การบริหารจัดการที่ดีในภาครัฐ (Good Governance) หรือบางที่เรียกกันว่าธรรมาภิบาลนั้น จะช่วยกระตุ้นอย่างมากต่อการพัฒนาและขยายตัวของจริยธรรมในทางธุรกิจ ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์ ระหว่าง

ภาครัฐกับภาคเอกชนมีอยู่อย่างใกล้ชิด ภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมกติกาการดำเนินงานของเอกชนย่อมมีผลต่อการเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีในวงการธุรกิจและการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและ จริยธรรมรวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคม ถ้าการควบคุมย่อหย่อนหรือหน่วยงานในภาครัฐมีส่วน รู้เห็นเป็นใจกับการทุจริตหรือการเอาเปรียบสังคมและผู้บริโภคของธุรกิจเอกชนหรือมีการร่วมมือ กันระหว่างคนในภาครัฐกับในภาคเอกชนเพื่อแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบแล้วจะเป็นอุปสรรคซึ่งทำให้การเสริมสร้างจริยธรรมในการทำธุรกิจเป็นไปได้ลำบาก (ชรินทร์ มั่งคั่ง, 2559)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ และโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่างๆ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ ข้อมูลข้อเท็จจริง ความคิดเห็นและตรวจสอบ การดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการ การบริหารจัดการและนำไป ประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2564)

ปัจจุบันทำให้ประชาชนเริ่มมีความสนใจตื่นตัวเกี่ยวกับธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น และเป็นที่เชื่อกันว่าหากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนแล้ว จะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและเกิดความเป็นธรรมในสังคมเศรษฐกิจ และการเมือง ธรรมาภิบาลจึงเป็นมิติของกระบวนการใหม่ในการบริหารงานภาครัฐโดยเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐจัดบริการให้มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชนต้องการ สนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส คือการตรวจสอบได้และอธิบายได้ทุกขั้นตอนต้องมีผู้รับผิดชอบ (ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ, 2545)

ดังนั้น บทความเรื่องนี้จะมุ่งนำเสนอธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นไปตามระบบการบริหารจัดการที่มี คุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นข้อมูลเสนอไปยังผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐให้สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ และกำหนดกรอบแนวทางวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่

โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้าง ความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและ ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

ธรรมาภิบาล

ความหมายธรรมาภิบาล

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลนับได้ว่าเป็นแนวคิดที่สำคัญของการปกครองมาตั้งแต่อดีต โดยปรากฏในคำสอนของหลักศาสนา แนวคิดของนักปราชญ์นักปรัชญาการเมืองสมัยโบราณ ที่ได้นำเสนอแนวคิดหลักการบริหารที่ดีหรือหลักการธรรมาภิบาลมาใช้ในการปกครอง และเป็นแนวทางในการจัดระเบียบสังคม เพื่อสังคมทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและตั้งอยู่ในความถูกต้องชอบธรรม ซึ่งนักวิชาการและองค์กรต่างๆ ได้ให้นิยามและความหมายของธรรมาภิบาลที่สำคัญๆ สถาพร วิชัยรัมย์ (2560) ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

ธรรมาภิบาลเป็นศัพท์ที่สร้างขึ้นจากคำว่า “ธรรม” กับ “อภิบาล” ซึ่งคำว่า “ธรรม” แปลว่า ความดีหรือกฎเกณฑ์ ส่วนคำว่า “อภิบาล” แปลว่า บำรุงรักษา ปกครอง เมื่อรวมกันแล้วกลายเป็น “ธรรมาภิบาล” (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541)

Good Governance หมายถึง วิธีการหรือ แนวทางที่ดีที่สุดในการใช้อำนาจบริหารประเทศ โดยจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมอย่าง ชาญฉลาดเพื่อการพัฒนา (World Bank, 1992)

ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรม ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า คุณความดี ความยุติธรรม ความถูกต้อง และ อภิบาล หมายความว่า บำรุงรักษา, ปกครอง ดังนั้น ธรรมาภิบาล ตามศัพท์บัญญัติ ราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง วิธีการปกครองที่ดี (Good Governance) (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2556)

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

“หลักธรรมาภิบาล” หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักธรรมาภิบาล” ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ซึ่งหมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม ไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษยชาติ ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบ

สุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหา ข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน (พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล, 2554)

ธรรมาภิบาลว่า “เป็นระบบ โครงสร้าง กระบวนการ และความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี” (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2544)

หลักการเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

การบริหารจัดการที่ดีอาจประกอบไปด้วยหลักการสำคัญหลายประการ แล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งอาจประกอบด้วย 8 หลักการ ตามองค์การสหประชาชาติ คือ (รัชยาภักดีจิตต์, 2557) การมีส่วนร่วม 2. การมุ่งฉันทามติ 3. สำนึกรับผิดชอบ 4. ความโปร่งใส 5. การตอบสนอง 6. ความเท่าเทียมกันและการคำนึงถึงคนทุกกลุ่ม 7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 8. การประพฤติตามหลักนิติธรรม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ระบุถึงหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลทั้งในระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์กรไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) เป็นการตรากฎหมาย และกฏข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตาม กฎหมาย และกฏข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่อำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม (Morality) เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือ เน้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์การให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก

4. หลักการมีส่วนร่วม (Public Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการ แสดงความเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึก ในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผล จากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า (Cost Effectiveness) เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร ที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดรรณรงคิให้คนไทยมีความประหยัด ใช้องอย่าง คุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและ พัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้โดยได้เสนอเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า หลัก ธรรมาภิบาลนั้นประกอบด้วย 6 หลักการคือ

1. หลักคุณธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรือตามอำนาจ ของตัวบุคคล

2. หลักนิติธรรม ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน โดยมีการให้และการรับข้อมูลที่ สะดวก เป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการ ตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนได้

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมคิด ร่วม เสนอ ความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศในด้านต่างๆ เช่น การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามตินอกจากนี้ยังรวมไปถึงการร่วม ตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เป็นการสร้างกลไกให้มี ผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะ ของบ้านเมืองและ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเองมีความซื่อสัตย์สุจริต จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า หลักการสำคัญของธรรมาภิบาลทั้งในระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์กรไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ และ 6. หลักความคุ้มค่า

การบริหารงานภาครัฐ

การบริหารกิจกรรมใดๆ ในภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาชน ต่างก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีพันธกิจ/ภารกิจวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์เป้าหมาย/วัตถุประสงค์องค์การหรือกระบวนการบริหารที่คล้ายคลึงกัน เช่น การวางแผน การจัดองค์กรการนำการควบคุม เป็นต้น แต่การบริหารภาครัฐนั้น มีเอกลักษณ์เฉพาะซึ่งจะแตกต่างไปจากการบริหารจัดการในองค์กรเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเป็นสาธารณะ (Publicness) ขององค์กรภาครัฐกล่าวคือ

1. การบริหารภาครัฐมีองค์ประกอบทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องมาก
2. การตัดสินใจในการบริหารภาครัฐมีผลกระทบกระเทือนกว้างขวางและรุนแรง กว่า
3. การบริหารภาครัฐได้รับการคาดหวังจากประชาชนสูง และมีการตรวจสอบสาธารณะอย่างกว้างขวาง
4. การบริหารภาครัฐมีเป้าหมายกว้างขวาง ไม่ชัดเจนและค่อนข้างเป็นนามธรรม
5. องค์กรการบริหารภาครัฐใหญ่โต ซับซ้อน การปฏิบัติงานอิงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ มีพิธีการล่าช้า และโดยทั่วไปมักขาดประสิทธิภาพ

ทั้งนี้โดยมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556)

ประการแรกการบริหารภาครัฐแยกออกจากการเมืองไม่ได้เพราะนักการเมืองเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนให้เข้ามาบริหารประเทศ และดำเนินนโยบายสาธารณะที่หาเสียงไว้ระบบราชการและองค์กรอื่นๆ เป็นเพียงกลไกที่จะดำเนินยุทธศาสตร์ และนโยบายของนักการเมืองแม้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีความชำนาญและมีประสบการณ์สูงกว่า แต่ก็ก็เป็นเพียง ผู้เสนอข้อมูลและความเห็นต่างๆ ให้กับฝ่ายการเมือง ในบางครั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจมีบทบาทเสนอ และกำหนดนโยบายสาธารณะหรือร่างกฎหมายต่างๆ แต่ก็ยังคงอยู่ภายใต้้นักการเมืองและกระบวนการทางการเมืองอยู่นั่นเอง

ประการที่สองการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูงมักได้รับอิทธิพลทางการเมือง ระดับต่างๆ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัดมักต้องเกี่ยวข้องกับนักการเมืองท้องถิ่น กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มอิทธิพลต่างๆ รวมทั้งพลังมวลชน นอกเหนือจากการรับคำสั่งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และนายกรัฐมนตรี การตัดสินใจในการบริหารภาครัฐมีผลกระทบกว้างขวางและรุนแรงกว่าการตัดสินใจในภาคเอกชนหรือภาคประชาชน เพราะการบริหารภาครัฐมีขอบเขตที่กว้างขวางกว่ามากแม้ว่าบริษัทข้ามชาติบางแห่งมีผลประกอบการสูงกว่า ผลผลิตมวลรวมประชาชาติของประเทศที่กำลังพัฒนาหลายประเทศ และการตัดสินใจของ บริษัทข้ามชาติเคยมีผลให้ล้มล้างรัฐบาลแต่การตัดสินใจในภาครัฐอาจทำให้เกิดสงครามโลก หรือผลทำให้ประชาชาติต้องล่มจม ดังนั้นในระยะหลังนักรัฐประศาสนศาสตร์มักให้ความสนใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ และการประเมินนโยบายสาธารณะเพื่อให้นโยบายสาธารณะเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

ประการที่สาม ความคาดหวังจากประชาชน เพราะความเป็นสาธารณะนี้เองที่ทำให้ประชาชนคาดหวังสูงจากการดำเนินนโยบายสาธารณะของรัฐบาลหรือการบริหารภาครัฐ ในบริษัทเอกชนผู้ถือหุ้นต่างคาดหวังว่าจะได้รับเงินปันผลสูง และราคาหุ้นของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์เพิ่มสูงขึ้น ประชาชนต่างก็เสมือนเป็นผู้ถือหุ้นของประเทศย่อมมีความคาดหวังว่าจะได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และคาดหวังว่ารัฐบาลจะนำประเทศไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีเกียรติภูมิที่ประเทศต่างๆ ยอมรับ ซึ่งความคาดหวังนี้ จะมีผลต่อการเลือกตั้งทั่วไปในครั้งต่อไป แต่ขณะเดียวกันถ้าหากประชาชนไม่พอใจผลงานของรัฐบาลมากก็อาจเกิดการประท้วงหรืออาจถึงขั้นจลาจลได้และไม่เลือกให้กลับมาเป็น รัฐบาลเลือกตั้งครั้งต่อไป นอกจากนั้นการเป็นสาธารณะทำให้ภาครัฐเองต้องมีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ (Accountability)

ประการที่สี่การมีเป้าหมายกว้างขวางความแตกต่างระหว่างการบริหารภาครัฐและ ภาคเอกชนที่ชัดเจน คือ ภาครัฐมักมีเป้าหมายที่กว้างขวาง ไม่ชัดเจน และค่อนข้างเป็น นามธรรม ในบางครั้งก็ขัดกันเอง เช่น นโยบายของรัฐวิสาหกิจว่าจะไม่แสวงหากำไร แต่รัฐวิสาหกิจจำนวนมากกลับมีกำไรสูง บางครั้งภาครัฐมุ่งกำไรทางสังคมแต่กำไรทางสังคมนั้นไม่สามารถประเมินในเชิงปริมาณได้ อย่างไรก็ตามในการบริหารภาครัฐยุคใหม่ได้มีความ พยายามกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้น โดยให้มีการกำหนดดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator: KPI) และมีการประเมินแบบดัชนีความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ซึ่งจะช่วยให้การบริหารภาครัฐมีเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจนขึ้น

ประการที่ห้า องค์การภาครัฐขนาดใหญ่โต ซับซ้อน ปฏิบัติงานโดยมีกฎหมายเป็นหลัก โดยเฉพาะองค์การภาครัฐที่นำแนวคิดองค์กรในระบอบราชการแบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Weber ซึ่งยังนิยมใช้กันอยู่ต่างๆ ที่ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากองค์กรแบบนี้เป็นองค์กรในอุดมคติที่คำนึงถึงเหตุผลความถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ (rational-legal) ซึ่งจำเป็นสำหรับองค์การภาครัฐ แต่การที่องค์กรแบบนี้ยึดสายการบังคับบัญชาตามขั้นตอน มีงานเอกสาร มีกฎหมายต่างๆ ฯลฯ ทำให้เกิดความใหญ่โต ซับซ้อน มีพิธีรีตองและความล่าช้า (red tape) และความรู้ประสิทธิภาพได้เช่นกัน ซึ่งต่างๆ ที่ภาครัฐทราบปัญหานี้แต่การปรับเปลี่ยนก็ทำได้ยาก ดังความพยายามปฏิรูประบอบราชการในประเทศต่างๆ ซึ่งมักเริ่มจากการปรับบทบาทภาครัฐ และการปรับโครงสร้างองค์การภาครัฐบาล

ดังนั้นแนวคิดหลักทางการบริหารภาครัฐ จึงเกี่ยวข้องกับประเด็นต่อไปนี้

- 1) ความเป็นสาธารณะ ประสิทธิภาพ และการตอบสนองสาธารณะ
- 2) องค์กรแบบราชการ หรือ Bureaucracy และระบบข้าราชการที่เป็นอาชีพ
- 3) นโยบายสาธารณะ ผลประโยชน์สาธารณะ กระบวนการทางการเมืองและสิทธิส่วนบุคคล

4) การควบคุมพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

หลักการของระบบราชการ (Bureaucracy) นั้น Max Weber ได้อธิบายไว้ในหนังสือที่มีชื่อว่า The Theory of Social and Economic Organization ในปี 1947 ว่าหลักการของระบบราชการ (Bureaucracy) นั้นจะทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารของกลุ่มชน โดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายปกครอง บังคับบัญชาโดยผ่านระบบราชการ ซึ่งการบริหารงานแบบระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber จะประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ (Max Weber, 1947) ดังนี้

1. ลำดับชั้น (Hierarchy)
2. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. หลักแห่งความสมเหตุสมผล (Rationality)
4. การมุ่งสู่ผลสำเร็จ (Achievement Orientation)
5. หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือความชำนาญเฉพาะด้าน (Differentiation, Specialization)
6. หลักระเบียบวินัย (Discipline)

7. ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

จากที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารงานภาครัฐ การบริหารรัฐกิจหรือการบริหารจัดการภาครัฐเป็นเรื่องของการที่รัฐบาลไม่ควรบริหารงานในลักษณะองค์กรธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานด้วยการยึดหลักประชาธิปไตย ที่ต้องคำนึงถึงเหตุผลความถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ มีบทบาทหน้าที่โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงาน/กลไก การบริหารให้สามารถบริหารทรัพยากรของสังคมโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูง การบริหารจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นสาธารณะ โดยมีการยึดหลักประสิทธิผล (Effective) และหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการดำเนินงานในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน

ประเด็นวิเคราะห์

ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ

ในทางรัฐประศาสนศาสตร์สืบเนื่องจากกระแสปฏิรูประบอบราชการในหลายประเทศ ธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ เน้นการปฏิรูปวัฒนธรรมการทำงานในระบอบราชการ ด้วยการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์และค่านิยมในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การภาครัฐ

หลักธรรมาภิบาลในการจัดการภาครัฐของนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์คนสำคัญ คือ Rhodes มีคุณลักษณะสำคัญทั้งหมด (Rhodes, R. A. W., 1997) ประกอบด้วย

1. การลดอำนาจความเป็นรัฐลง โดยให้องค์การภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการผลิตสินค้าหรือบริการสาธารณะแทนรัฐหรือปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับรัฐ อาทิการแปรรูปกิจการของรัฐให้เป็นของเอกชน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ในการบริหารและการปฏิบัติ และทำให้จำนวนของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐลดลง

2. การมีคุณสมบัติของบรรษัทภิบาล การนำแนวคิดบรรษัทภิบาลที่เน้นการควบคุมและตรวจสอบบรรษัทมาใช้ในภาครัฐเพราะต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของภาครัฐให้แข่งขันได้อย่างมีคุณภาพและรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ภาคเอกชน

3. การใช้แนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการนำเอาเทคนิคการบริหารจัดการในภาคเอกชนมาใช้ในภาครัฐ เช่น ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน การบริหารที่เน้นผลลัพธ์ การทำบัญชีงบประมาณแบบมุ่งผลการปฏิบัติ และการใช้แรงจูงใจทางการตลาดในการบริการสาธารณะ เช่น การจัดจ้างบุคคลภายนอกมาทำการแทน (Outsource) หรือการให้ทางเลือกเพิ่มขึ้นแก่ประชาชนในการมาใช้บริการสาธารณะ

4. การมีธรรมาภิบาลที่ดี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นความหมายและแนวทางปฏิบัติที่กำหนดโดยองค์การระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศกำลังพัฒนาที่ประสบปัญหาและมารับความช่วยเหลือปฏิบัติ เช่น ธนาคารโลกหรือกองทุนการเงินระหว่างประเทศ

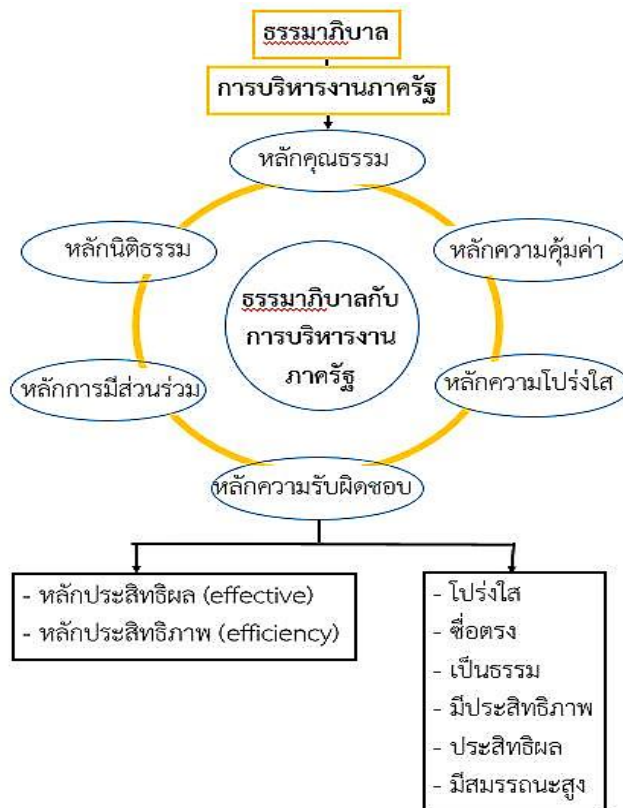
5. การอาศัยระบบการติดต่อและควบคุมทางสังคม การนำแนวคิดนี้มาใช้เป็นหลักธรรมาภิบาลในความหมายที่เห็นว่าในสังคมหรือรัฐหนึ่งๆ มีพลเมืองซึ่งเป็นตัวแสดงจำนวนมากจากหลายภาคส่วนที่สามารถมีส่วนร่วมและช่วยในการบริหารจัดการภาครัฐได้ โดยที่มีเป้าหมายสาธารณะร่วมกัน

6. การอาศัยเครือข่ายการจัดการด้วยตนเอง ธรรมาภิบาล คือ เครือข่ายระหว่างรัฐภาคเอกชน และประชาชน เพื่อให้การบริการสาธารณะ และการจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้นและธรรมาภิบาลเป็นการปรับปรุงโครงสร้างในการแก้ไขปัญหาด้วยการยินยอมให้ตัวแสดงต่างๆ ได้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ในการบริหารจัดการภาครัฐ

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานทำให้มีความคุ้มค่ามากขึ้นโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น องค์การภาครัฐทุก องค์การ ทั้งส่วนส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นต้องประสานพลัง เพื่อดำเนินการ บริหารงานภาครัฐและพัฒนาองค์การภาครัฐสู่การเป็นองค์การบริหารงานภาครัฐมีตัวชี้วัด (Key Performance Indicator, KPI) ที่ถูกกำหนดไว้ก่อนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ พันธกิจยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐอย่างจริงจัง ระบบการบริหารภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้มากขึ้น โดยมีการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบของภาครัฐให้รัดกุมและเปิดเผยต่อสาธารณะให้รับรู้กันทั่วไป ภาครัฐมีความตระหนักถึงความสำนึกรับผิด (accountability) ต่อประชาชนและองค์กรมากขึ้น การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐมีการระมัดระวังการกระทำที่มีผลต่อสาธารณะหรือประชาชนมากขึ้น โดยอาศัยความไว้วางใจสาธารณะ และเสนอให้ผู้บริหารและข้าราชการที่มี หลักการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจขึ้นแทนที่วัฒนธรรมในการใช้อำนาจควบคุม โดยลดชั้นการบังคับบัญชาลง การจัดการภาครัฐมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของ พลเมืองและแนวทางธรรมาภิบาลมากขึ้นทุกขณะ

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจุบันหลักธรรมาภิบาล ถือได้ว่าเป็นหลักการบริหารที่มีความสำคัญอย่างมาก ทั้งในระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์กรไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ และ 6. หลักความคุ้มค่า ส่วนการบริหารงานภาครัฐ การบริหารรัฐกิจหรือการบริหารจัดการภาครัฐเป็นเรื่องของการที่รัฐบาลเป็นการบริหารงานด้วยการยึดหลักประชาธิปไตยที่ต้องคำนึงถึงเหตุผลความถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์ มีบทบาทหน้าที่โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงาน/กลไก เพราะฉะนั้น การบริหารให้สามารถบริหารทรัพยากรของสังคมโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูง การบริหารจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นสาธารณะ โดยมีการยึดหลักประสิทธิผล (Effective) และหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการดำเนินงานในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน และเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันของสังคมไทยดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ

สรุป

ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐนั้น การบริหารงานภาครัฐและการพัฒนาองค์การภาครัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง ขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเครื่องมือกลไกที่สำคัญที่เรียกว่า “ธรรมาภิบาล” (Good Governance) องค์การภาครัฐควรตระหนักถึงความสำคัญต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐทั้ง 6 หลักการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักมีส่วนร่วมการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารรัฐกิจหรือการบริหารจัดการภาครัฐเป็นเรื่องของการที่รัฐบาลเป็นการบริหารงานด้วยการยึดหลักประชาธิปไตยที่ต้องคำนึงถึงเหตุผลความถูกต้องตามกฎหมาย มีบทบาทหน้าที่โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงาน/กลไก การบริหารงานภาครัฐและพัฒนาองค์การภาครัฐสู่การเป็นองค์การบริหารงานภาครัฐที่มีตัวชี้วัด (Key Performance Indicator, KPI) ที่ถูกกำหนดไว้ก่อนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐอย่างจริงจัง เพราะฉะนั้น การบริหารให้สามารถบริหารทรัพยากรของสังคมโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูง การบริหารจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นสาธารณะ โดยมีการยึดหลักประสิทธิผล (Effective) และหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการดำเนินงานในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน และเหมาะสม

เพื่อให้องค์การภาครัฐทุกองค์การต้องประสานพลังเพื่อดำเนินการบริหารงานภาครัฐและพัฒนาองค์การภาครัฐสู่การเป็นองค์การบริหารงานภาครัฐประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของประชาชนและสังคมอย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง

ชรินทร์ มั่งคั่ง. (2559). *ภาวะผู้นำคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานการเรียนรู้สังคมศึกษา*.

เชียงใหม่: โรงพิมพ์ไทมอนด์ กราฟิก กวีป.

ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ. (2545). *ธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์น้ำฝน จำกัด.

บวรศักดิ์ อวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ตุลาการพิมพ์.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ:

สถาบันพระปกเกล้า.

- พระปิยะวัฒน์ ปิยสีโล. (2554). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่*.
แพร่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พีรพล ไททอง. (2560). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ไทยแลนด์ 4.0*. *วารสาร
มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2) (ฉบับพิเศษ) เมษายน-มิถุนายน.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). *การบริหารองค์การภาครัฐ (Public Organization Administration)*
(พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.
2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง.
- รัชยา ภัคดีจิตต์. (2557). *ธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารภาครัฐและเอกชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2541). *ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. ในเอกสาร
การสัมมนาทางวิชาการประจำปี 2541 เรื่อง จากวิกฤติสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน.
- สถาพร วิชัยรัมย์. (2560). *จริยธรรมสำหรับนักบริหาร*. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). (ร่าง) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สภาพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ.
- Weber, Max. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. Handerson
& Parson. Trans. Handerson and Talcott Parson, (4th ed). New York: The
free Press
- World Bank, *Governance and Development*. Washington D.C.: The World Bank,
1992.

การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดน่าน

DEVELOPMENT OF PERSONNEL MOTIVATION FOR PERFORMANCE UNDER THE
ADMINISTRATIVE OFFICE OF NAN PROVINCE

ดวงศักดิ์ ไชยสาลี, อีรัทศน์ โรจน์กิจจากุล, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Tuangsak Chaisalee, Theeratas Rojkitjakul, Thitiwut Manmee

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: dantungsak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 129 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ LSD การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรมีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่านแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน โดยประยุกต์ใช้ตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 คือ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรนำหลักพุทธธรรมดังกล่าวมาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ในการสงเคราะห์และการช่วยเหลือขององค์กรให้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ตินอกจากผู้รับจะได้นำไปใช้ประโยชน์และยังสร้างความปิติให้กับผู้รับเกิดความสุข ให้การช่วยเหลือกันด้วยกำลังกายกำลังใจและกำลังความคิดช่วยเสนอแนะความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา เป็นสิ่งที่จำเป็นให้เกิดความรักความสามัคคีส่งผลให้องค์กรบรรลุภารกิจ จะทำให้การทำงานราบรื่นประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้มีความสุขกายสุขใจในการทำงานปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนา; แรงจูงใจ; บุคลากร

Abstract

The purpose of this study is: 1. Study the level of motivation in the performance of personnel under 2. Compare the work motivation of personnel under the Nan Provincial Administration 3. Study the application of Sankhahavatthu 4 for the development of work motivation among personnel under the Nan Province administrative office. Was a mixed method between This research is a mixed method (Mixed Method) between quantitative research and

qualitative research The questionnaire was used to collect quantitative data from 129 samples and conducted in-depth interviews with key information providers. Statistical data, including frequency, percentage, average value and standard deviation. And are used for 10 picture or qualitative data analysis. t-test, F-test and LSD and qualitative data were analyzed using content analysis.

The results of the research revealed that 1) the level of motivation for work performance of the personnel under the administrative office of Nan Province, the overall motivation factor was at a high level. When classified by side, it was found that aspect of success in work aspect of acceptance the nature of the work performed Responsibility Overall, it was at a high level. and advancement in work positions the overall level was at a moderate level, and the overall supporting factor was at a high level. When classified by side, it was found that Policy and Administration Government and command Interpersonal relationship Overall, it was at a high level. working environment Salary and benefits the overall level is moderate. and the level of work motivation of the personnel under the administrative office of Nan Province. According to Sangahawatthu 4, the overall picture is at a high level.

2) The results of comparing the level of motivation to work among the personnel under the administrative office of Nan Province. Classified by personal factors, it was found that personnel had different ages and duration of work. There were no differences in the opinions towards the level of motivation to work of the personnel under the Nan Provincial Administration. therefore, rejecting the hypothesis set as for personnel with sex education level and different positions There were different opinions towards the level of work motivation of personnel under Nan Province administration. Therefore, accept the hypothesis set.

3) Guidelines for the development of work motivation of personnel under the administration of Nan Province. By applying the 4 Sangahavatthu Dhamma principles, that is, executives or supervisors should integrate the Buddhadhamma

principles into administration. In aiding and assistance to organizations for individuals, the practitioners are good things, besides the recipients will benefit and create joy for the recipients to be happy. Let's help each other with strength, encouragement and thought, suggest ideas that will be beneficial to development. It is necessary to create love and unity resulting in the organization achieving its mission. Will make work smooth, successful as intended, happy physically, happy to work, performing duties with full capacity, being able to achieve maximum efficiency and effectiveness for the organization sustainably.

Keywords: Development; Motivation; Personnel

บทนำ

การปกครองประเทศของไทยจากในอดีตโดยเฉพาะ การใช้อำนาจการปกครองนั้นได้ใช้หลักการรวมอำนาจการปกครองไว้กับส่วนกลางเป็นสำคัญ เพราะเหตุว่าเมื่อแรกตั้งชาตินั้น ความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเด็ดขาดในการปกครอง เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ชาติประกอบทั้งอาณาเขตและพลเมืองของประเทศยังไม่กว้างขวาง และมีจำนวนไม่มากนัก จึงย่อมเป็นการสะดวกและเหมาะสมที่จะรวมอำนาจการปกครองไว้ที่ศูนย์กลางของประเทศแต่เพียงแห่งเดียว ทั้งนี้เพื่อเอกภาพของชาติและประสิทธิภาพในการบริหารราชการ และเมื่อบ้านเมืองเจริญเติบโตเป็นปึกแผ่นพลเมืองมีจำนวนมากขึ้น และได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ภารกิจที่รัฐต้องรับผิดชอบต่อพลเมืองมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว (ประหยัด หงษ์ทองคำ, 2536) ปัจจุบันการปกครองของไทยขยายตัวและพัฒนามากขึ้น ความสลับซับซ้อนในรูปแบบสถาบันการปกครองก็มีมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มี มากขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการของประชาชนนอกจากจะมีมากขึ้นแล้ว ยังเรียกร้องมีการแสดงความจำนงในรูปแบบต่างๆ เช่น การเดินขบวน การแสดงการคัดค้าน หรือการ สนับสนุน เป็นต้น เหตุการณ์ต่างๆ หากจะมองในกระบวนการ ปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่หลักในการให้ บริการประชาชน จำเป็นต้องแสวงหาวิธีที่จะสามารถใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน (ณรงค์ พ่วงพิศ, 2539) การปฏิบัติงานของข้าราชการทุกประเภทที่ภายใต้ กลไกการบริหารงานของรัฐบาล ซึ่งการบริหารงานของภาครัฐนั้น นับเป็นองค์กรที่ใหญ่ที่สุดองค์กรหนึ่ง จึงทำให้เกิดกฎเกณฑ์ด้านการบริหารมากขึ้น และมีผู้คิดแนวทางทางการ บริหารงานหลายแนวทางแตกต่างกันไปตามยุคตามสมัย แนวทาง

ปฏิบัติงานบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือ ปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลาที่ ไม่มีผู้นิยม หรือ ไม่แพร่หลาย แต่ถึงอย่างไรก็ตามข้าราชการผู้ซึ่งมีกฎเกณฑ์ที่ ต้องถือปฏิบัติตามแนวทาง ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีโครงสร้างการบังคับบัญชา และระบบการทำงานที่กำหนดไว้ให้ถือปฏิบัติอย่างชัดเจน จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่านั้น (ซูวส์ ฉายะบุตร, 2539)

ดังนั้นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานของรัฐที่สำคัญที่สุด ปัจจัยหนึ่ง คือ คน หรือ ผู้ปฏิบัติงานของรัฐ ที่จะสร้างสรรค์งาน เพราะเมื่อคนมีความสามารถและมีความเต็มใจทำงาน แล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้นจะต้องมีสิ่งมาจูงใจให้พวกเขาอมปฏิบัติตามเป้าหมาย โน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือการสร้างแรงจูงใจนั่นเอง (ตรีพร ชุมศรี, 2545) ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมาย ก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นเป็นต้น ตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อยหรือช้าเกินไปความรับผิดชอบของความสำเร็จของงานก็จะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลงทุกที และจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด

ในสภาวะปัจจุบันการปฏิบัติงานของข้าราชการได้มีแนวทางและมาตรการมาควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและกฎเกณฑ์กำหนดจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงจะสามารถปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ และมีประสิทธิภาพ ที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน แบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 1 ที่ทำการปกครองจังหวัด 15 ที่ทำการปกครองอำเภอ สังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ในส่วนของการปกครองส่วนภูมิภาคนั้น ได้จัดตั้งที่ทำการปกครองจังหวัด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐครอบคลุมทุกพื้นที่ และมีข้าราชการปกครองเป็นผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองจังหวัดทุกแห่ง ก็เหมือนกับการปฏิบัติของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองในจังหวัดอื่นๆ และแม้ว่าในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการแบ่งส่วนงานเป็นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัย ออกจากกรมการปกครองแล้วก็ตามแต่ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของกรมการปกครองก็มิยังได้ลดลงแต่อย่างใด ปัจจุบันบุคคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดน่าน ได้ ปฏิบัติหน้าที่หลายประการตามภารกิจของกรมการปกครองซึ่งเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการ บำบัดทุกข์ บำรุงของประชาชน นอกจากนั้นยังปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำนโยบายที่สำคัญของ รัฐบาลไปปฏิบัติ เช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน โครงการแก้ไขปัญหาความยากจน ตลอดจน ปฏิบัติงานสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ ทั้งระดับชาติ และระดับท้องถิ่น โดยภาพรวมการ ปฏิบัติงานของบุคคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน ได้ปฏิบัติตามภารกิจของกรมการปกครอง ตามกลุ่มภารกิจ 3 ด้าน ได้แก่ด้านการบริหารงานปกครอง เช่น อำนวยการและสนับสนุนการ ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ติดตามและประเมินผลการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง ภายในด้านความมั่นคง เช่น ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายใน งานการข่าว งาน กิจการชายแดน งานควบคุมดูแลชาวเขาและชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพและผู้หลบหนีเข้าเมือง งาน สัญชาติและงานกิจการมวลชน การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน ดำเนินการสื่อสาร เพื่อการบริหารงานการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน ประเทศ ด้านสนับสนุนการบริหารงานแบบบูรณาการ ได้แก่ ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความ สงบเรียบร้อย สืบสวนสอบสวนคดีอาญาในหน้าที่พนักงานฝ่ายปกครอง สนับสนุน ส่งเสริมการ ปกครองในระบอบประชาธิปไตย และการเลือกตั้งทุกระดับ ดำเนินการพัฒนาและบริหารการ ปกครองท้องที่ในระดับอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะ ปกครองท้องที่ดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน และงานทะเบียนอื่น รวมทั้งการบริหารจัดการฐานข้อมูลกลางเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน (กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559, 2559)

ที่ทำการปกครองในจังหวัดน่าน มีบุคลากรจำนวน 189 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างตามภารกิจ และจ้างเหมาบริการ มีพันธกิจ บูรณาการการบริหาร ราชการ การปกครองท้องที่ อำนวยการความเป็นธรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความ มั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน นโยบายรัฐบาล การ พัฒนาประเทศ และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ ปกป้องเทิดทูนสถาบันหลักของชาติและ การเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในระดับพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ อำนวยการบังคับใช้กฎหมายในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การ

อำนวยความสะดวกเป็นธรรมในการกิจกรรมการปกครอง การบริการประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนทั่วไปและทะเบียนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน และบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน การบริการ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางให้มีคุณภาพ เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างบูรณาการของ ภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการเชื่อมโยง ฐานข้อมูลระหว่างประเทศ พัฒนางค์กรให้มีสมรรถนะสูง บนฐานธรรมาภิบาล และส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของฝ่ายปกครองในการประสานงาน สนับสนุนและการตรวจสอบ กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการระดับภูมิภาคด้วยหน้าที่และพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรที่มีความหลากหลาย และปริมาณงานที่มีจำนวนมาก และความแตกต่างของบุคลากร ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ซึ่งต้องเผชิญหน้ากับผู้รับบริการที่มีความหลากหลาย และความต้องการที่แตกต่างกันออกไป จนส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรมีภาระงานที่มีจำนวนมาก เกิดความเครียดสะสม ขาดความกระตือรือร้นของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน และสาเหตุหลายปัจจัย บุคลากรบางคนมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่ในขณะเดียวกันบุคลากรบางคนก็ขาดความกระตือรือร้น และขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จะเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแล้วยังสร้างความสุขและความพอใจให้กับผู้รับบริการขององค์กรด้วยการบริหารจัดการองค์กรโดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ปฏิบัติงาน การสร้างองค์ความรู้ การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแสดงการมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ของการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน เพื่อนำผลการศึกษาและข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน ให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานมีแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 189 คน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 129 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1. กลุ่มผู้บริหาร 2. กลุ่มข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน 3. กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 4. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 10 รูปหรือคน เลือกโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจาก กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน จำนวน 129 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ LSD และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาตีความ และเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรมีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่านแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน โดยประยุกต์ใช้ตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 คือ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรนำหลักพุทธธรรมดังกล่าวมาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ในการสงเคราะห์และการช่วยเหลือขององค์กรให้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ตืนนอกจากผู้รับจะได้นำไปใช้ประโยชน์และยังสร้างความปิติให้กับผู้รับเกิดความสุข ให้การช่วยเหลือกันด้วยกำลังกายกำลังใจและกำลังความคิดช่วยเสนอแนะความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา เป็นสิ่งที่จำเป็นให้เกิดความรักความสามัคคีส่งผลให้องค์กรบรรลุภารกิจ จะทำให้การทำงานราบรื่นประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้มีความสุขกายสุขใจในการทำงานปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน ทั้ง 10 ด้าน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากองค์กรมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร และสร้างการรับรู้การดำเนินภารกิจของหน่วยงานให้กับบุคลากรเป็นประจำ และบุคลากรมีความเข้าใจในภารกิจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด), 2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า 1.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.84$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.65$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.60$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.51$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.43$) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 1.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.79$) ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ($\bar{x} = 3.62$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.59$) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.47$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x} = 3.42$) ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคล้ายกับงานวิจัยของ (ดาวประกาย ชุมทอง, 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรม จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรมจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.14$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.13$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.08$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.04$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.02$) 2) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรมจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรมจังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชูลี นามสอน, 2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่า ระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ($\bar{x}=3.52$) ด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด ($\bar{x}=3.48$) ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านทาน การให้ ($\bar{x}=3.22$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไพรัตน์ เพชรยวน, 2552) ได้ทำการศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์

ตอบแทน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และปัจจัยด้านเพศ อายุและอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ละมุด บุตรา, 2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน

2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน จำแนกได้ดังนี้

บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด), 2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า 1.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.84$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.65$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.60$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.51$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.43$) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 1.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.79$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.62$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.59$) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.47$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x} = 3.42$) ทุก

ด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชูลี นามสอน, 2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ($\bar{x}=3.52$) ด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด ($\bar{x}=3.48$) ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านทาน การให้ ($\bar{x}=3.22$) 2) ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ. ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานของ อายุงานและเงินเดือนของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้ง

บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ละมุต บุตรา, 2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จำรูญ อิ่มคง, 2554) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 พบว่า พนักงาน/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง/ระดับ สถานภาพสมรสเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงาน/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการแตกต่างกัน

บุคลากรที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไพรัตน์ เพชรยวน, 2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย” ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการพลเรือนกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจุนทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และปัจจัยด้านเพศ อายุและอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน โดยประยุกต์ใช้ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรนำมาใช้เป็นเครื่องช่วยในการบริหารงาน ในการสงเคราะห์ การปฏิบัติตน และใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดความสำเร็จและสร้างความสามัคคี ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชูลี นามสอน, 2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่าระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ($\bar{x}=3.52$) ด้านอรรถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด ($\bar{x}=3.48$) ด้านสมานัตตตตการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านทาน การให้ ($\bar{x}=3.22$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระปลัดศรายุทธ มหานรินโท (มหาประโคน), 2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ การสรรหาบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงต่อความต้องการของสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดระเบียบการให้ออกจากการลาออกของบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครูและบุคลากรที่ได้รับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมีวินัยสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระสุนทร ธมมธโร (บุญคง), 2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าชุมชน วัดหนองสนม มีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในชุมชนวัดหนองสนมเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระจักรพันธ์ จุกวโร (จันทร์แรง), 2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารตามหลักสังคหวัตถุธรรมของเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารของเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน พบว่า หลักสังคหวัตถุธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน” ต้ององค์ความรู้ดังนี้

1. หลักสังคหวัตถุ 4

1) ด้านทาน (การให้) คือ การสงเคราะห์และการช่วยเหลือขององค์กรให้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เป็นการแสดงออกถึงการให้กำลังใจในยามที่ผู้อื่นประสบปัญหา รวมถึงการให้องค์ความรู้ทักษะต่างๆ ด้วย

2) ด้านปิยวาจา (การพูดจาอ่อนหวาน) คือ การพูดจาไพเราะอ่อนหวานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ จะส่งผลให้องค์กรเกิดความสงบสุข อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขจะเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติอยากจะทำงาน เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3) ด้านอติถจริยา (การสงเคราะห์) คือ การปฏิบัติงานร่วมกันต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านสมานัตตตา (การปฏิบัติตนสม่ำเสมอ) คือ การปฏิบัติตัวสม่ำเสมอกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติทำให้เกิดความรักความสามัคคี การทำงานปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

2. ปัจจัยจิตใจ

1) ความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานมาจากการได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้เรียนรู้และนำมาใช้การปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพบูรณาการกับทุกภาคส่วนในพื้นที่

2) การได้รับการยอมรับนับถือการปฏิบัติงานด้วยความขยัน ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละในหน้าที่ เพื่อเป้าหมายขององค์กรการฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความรู้ในการพัฒนาตนเองในการส่งเสริมองค์กร

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติการศึกษารายละเอียดและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีความยากเพื่อตั้งศักยภาพของบุคลากร

4) ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความขยัน อดทน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การเรียนรู้งานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เต็มกำลังความสามารถจนงานนั้นสำเร็จ

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานการวางแผนกำหนดเส้นทางความ ก้าวหน้าตามกรอบระยะเวลาในหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน การพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาหาความรู้หรือการฝึกอบรม

3. ปัจจัยค้ำจุน

1) นโยบายและการบริหาร การกำหนดนโยบาย และการวางแผนการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกมิติเพื่อการบริหารจัดการองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหาร และมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

2) การปกครองและบังคับบัญชา โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การปกครองด้วยความยุติธรรมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเพื่อเป้าหมายของหน่วยงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานและการติดต่อประสานงาน กำกับติดตามบุคลากรขององค์กร เพื่อช่วยเหลือแนะนำแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมและพื้นที่ในการทำงานมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีความสะอาด สะดวกสบายมีอุปกรณ์พร้อมต่อการปฏิบัติงาน

5) เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบตามปริมาณและผลงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรและการได้รับการยกย่องเพื่อสร้างความภูมิใจ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารหน่วยงานควรมีแผนงานโครงการการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กรควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานราชการ ลูกจ้าง เพื่อเลื่อนระดับเป็นข้าราชการ
3. ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม ในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมโดยจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่และการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ที่ทำการปกครองจังหวัดน่านควรมีการนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น
2. ที่ทำการปกครองจังหวัดน่านควรมีการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างการรับรู้ในการนำมาปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจในปฏิบัติงาน
3. ที่ทำการปกครองจังหวัดน่านควรมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนำหลักพุทธธรรมไปบูรณาการและประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีตามวิถีพุทธ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยการบริหารจัดการตามพุทธธรรมมาภิบาลของที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน เพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้ในการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร
2. ศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการตามพุทธธรรม เพื่อนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะไปจัดทำแผนพัฒนาในการบริหารจัดการองค์กร
3. ศึกษาวิจัยประสิทธิผลการให้บริการของที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนพัฒนากระบวนการงานเพื่อให้บริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559. (18 มกราคม 2559).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 133 ตอน 6 ก. หน้า 26.
- จำรูญ อิ่มคง. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กรณีศึกษา บุคลากรระดับปฏิบัติการสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต 6 (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชูลี นามสอน. (2561). *การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิชเนตพรินท์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด.

- ณรงค์ พ่วงพิศ. (2539). *ความเปลี่ยนแปลงจากอดีตสู่ปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดาวประกาย ชุมทอง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรม จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ตรีพร ชุมศรี. (2545). *การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จิตวิทยาการแนะแนว). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2536). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด.
- พระจักรพันธ์ จุกวโร (จันทร์แรง). (2560). *ประสิทธิผลการบริหารตามหลักสังคหัตถุธรรมของเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดศรายุทธ มหานรินโท (มหาประโค). (2561). *การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามหลักสังคหัตถุ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 1* (พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด). (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว* (สารนิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาเอกมร ชูตปัญญา (คงตางาม). (2554). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพรัตน์ เพชรยวน. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ละมุด บุตรา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ
ของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน**

THE INTEGRATIVE BUDDHIST PRINCIPLES TO SOCIAL WELFARE SERVICES FOR THE
DISABILITY PEOPLE OF THAWANGPHA SUB-DISTRICT MUNICIPALITY,
THAWANGPHA DISTRICT, NAN PROVINCE.

พันธรัตน์ ปพนธัชชนนท์, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง

Panthanat Paponthatchanon, Phrakhrupalad Watcharaphong Wachirapanyo,
Kiattisak Sukluang

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Nan Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Corresponding Author E-mail: panthanat.papon@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยการวิจัยเป็นแบบผสมวิธีคือ การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง 99 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างเพียงพอ

การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และหลักพุทธธรรมเพื่อให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ หลักสังคหวัตถุธรรม ได้แก่ ทาน คือการให้ ปิยวาจา คือวาจาอันเป็นที่รัก อตถจริยา คือการประพฤติประโยชน์ และสมานัตตตา คือการวางตนสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเทศบาลตำบลท่าวังผาได้มีการบูรณาการนำหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ ก็จะส่งผลให้ผู้พิการได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

3. ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ซึ่งปัญหาและอุปสรรคการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน ยังน้อยและไม่ทั่วถึง ประชาชน บุคลากร เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ในการบริการ การทำงาน ยังไม่ค่อยทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ค่อยสอดคล้องกับความเป็นจริง มีขั้นตอนการให้บริการแก่ผู้พิการมากเกินไป การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงและไม่ทันต่อเหตุการณ์ แผนผังขั้นตอนการให้บริการและป้ายบอกช่องทางขอรับบริการไม่ชัดเจน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ยังมีไม่เพียงพอ ส่วนข้อเสนอแนะการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเพิ่มมากขึ้น หรือช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายขึ้น มีการเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ ในการบริการจัดการให้กับบุคลากร/เจ้าหน้าที่ และควรมีการกล่าวสิ่งที่สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อใช้สำหรับการทำงานด้านการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

คำสำคัญ: การให้บริการด้านสวัสดิการสังคม; หลักสังคหวัตถุ 4; ผู้พิการ



Abstract

This article is part of the research on the integrative buddhist principles to social welfare services for the disability people of Thawangpha Sub-District Municipality, Thawangpha District, Nan Province. The objectives of this research were 1. To study the level of social welfare services for the disabled of Thawangpha Sub-district Municipality, Thawangpha District, Nan Province. 2. To study the relationship between the principle of Sangkhahavatthu and social welfare services for the disabled of Thawangpha Sub-district Municipality, Thawangpha District, Nan Province. 3. To study problems, obstacles, and suggestions for the integration of Buddhist principles for social welfare services for the disabled of Thawangpha Sub-district Municipality, Thawangpha District, Nan Province. The research was a combined method consisting of quantitative research. There was a sample of 99 people using a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation. and used for analysis using Pearson correlation coefficient and qualitative research by in-depth interviews with 9 key informants or persons using the interview form and descriptive content analysis.

The research findings were as follows; 1. The level of social welfare service for the disabled of Thawangpha Sub-district Municipality, Thawangpha District, Nan Province. Was at a high level overall. Timely service providing adequate service continuity of service and progressive service at a high level in every aspect and Buddhist principles to provide social welfare services for the disabled of Thawangpha Sub-district Municipality, Thawangpha District, Nan Province. In general, was at a high level when considering each aspect, namely, the Four Sangkhahawatthu, Giving, Piya-Vacha, Beloved Speech, Atthajariya, Beneficial Behavior and Samanattata Karn. Be consistent at a high level in every aspect. 2. The relationship between Sangkhahavatthu principles and social welfare services for the disabled of Thawangpha Sub-district Municipality, Thawangpha

District, Nan Province. Had a very high positive relationship with statistical significance at the 0.01 level when Thawangpha Sub-district Municipality had integrated the Sangkhahavatthu principles with social welfare services for the disabled. It will result in people with disabilities receiving better services. Therefore, accepted the hypothesis. 3. Problems, obstacles, suggestions for the integration of Buddhist principles for social welfare services for the disabled of Thawangpha Sub-district Municipality, Thawangpha District, Nan Province. Where problems and obstacles in social welfare services for the disabled of Thawangpha Municipality Thawangpha District, Nan Province. It was found that the public relations of various news of the agency is still insufficient and does not reach the public. Personnel and officials have not developed their skills in various areas of service and their work has not kept up with the current situation. Inconsistent with reality. There are too many procedures for providing services to people with disabilities. The information service is not thorough and not up to date. The map of service procedures and signs indicating the way to request services are not clear. The use of modern technology is not enough. The recommendations for social welfare services for the disabled of Thawangpha Sub-district Municipality, Thawangpha District, Nan Province. Found that there should be more public relations news or various public relations channels. Skills are added in various fields. In providing management services to personnel/officers and there should be something constructive to say. Inspiring work and learning modern technology to be used for working in providing social welfare services for the disabled of Thawangpha Sub-district Municipality, Thawangpha District, Nan Province.

Keywords: Social welfare services; Sangkhahavatthu 4; Disability people

บทนำ

ในยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประชากรของประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในจำนวนประชากรดังกล่าวนี้ มีประชากรกลุ่มหนึ่งที่เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ คือ กลุ่มคนพิการ ซึ่งคนพิการเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญกลุ่มหนึ่งในการจัดสวัสดิการสังคม เนื่องจากคนพิการเป็นบุคคลซึ่งในอดีตที่ผ่านมามักถูกมองด้วยความเชื่อและทัศนคติในเชิงลบว่าเป็นบุคคลที่ไร้ความสามารถ เป็นภาระของครอบครัวไม่ได้รับการยอมรับให้อยู่ร่วมในสังคมหรือทำกิจกรรมในสังคมได้เหมือนคนทั่วไป ทั้งนี้กลุ่มคนพิการส่วนใหญ่มักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิทธิและเสรีภาพของตนเองโดยชอบธรรม ซึ่งทำให้ถูกกีดกันในด้านต่างๆ และไม่สามารถเข้าถึงกลไกทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง

ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าจำนวนคนพิการที่เพิ่มขึ้นและความพิการที่หลากหลายนี้ ก่อให้เกิดความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานเพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้เยี่ยงคนปกติ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต เช่น ห้องน้ำ ทางลาด ฯลฯ การส่งเสริมด้านการศึกษา อาชีพ บริการทางการแพทย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการแพทย์ เรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล อุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ การสนับสนุนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการ ฯลฯ ที่มีความเหมาะสมกับความพิการเพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ตลอดจนสามารถเข้าถึงการบริการและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทุกคนได้อย่างเท่าเทียมกัน

การให้บริการที่ดีและมีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของการจัดการ งานบริการที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาทำความเข้าใจลักษณะของการบริการจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริการทุกระดับรวมทั้งองค์การหรือหน่วยการบริการ ทุกประเภทเพื่อที่จะทำให้การบริการสามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้มารับบริการ การบริการที่ดีจะช่วยให้กิจการประสบความสำเร็จในที่สุด

ในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ปัจจุบันนับว่าอยู่ในระดับดีแต่การให้บริการของเจ้าหน้าที่อาจติดขัดและมีปัญหาอยู่บ้าง เพราะผู้พิการส่วนใหญ่ในพื้นที่เป็นคนพิการติดบ้านติดเตียง และส่วนใหญ่ไม่รู้สิทธิด้านสวัสดิการสังคมที่ตนเองควรได้รับ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้สำหรับนำไปบูรณาการร่วมกับการปฏิบัติงานในการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมแก่ผู้พิการ โดยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้ คือ หลักสังคหวัตถุ

4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ใช้อยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข สามารถใช้เป็นวิธีการในการดำเนินชีวิตภายใต้ความรับผิดชอบในสังคมทั้งในระดับบุคคล และธุรกิจองค์กร โดยมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมภายใต้พื้นฐานการสงเคราะห์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน คือ การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

2. ปิยวาจาหรือเพยยวัชชะ คือ วาจาเป็นที่รัก วาจาสุดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่နှစ်ถို့ ตลอดจนการแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี

3. อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4. สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจจะทำการวิจัยเรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้พิการ ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของคนพิการ และแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านสวัสดิการสังคมของผู้พิการ ที่มารับการบริการจากเทศบาลตำบลท่าวังผา ตามกรอบหน้าที่ตามกฎหมายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้ และตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 ที่เทศบาลตำบลท่าวังผาได้ดำเนินการปฏิบัติอยู่ โดยนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบูรณาการร่วมกับการปฏิบัติงานในการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อ
การให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วยการ
วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชน
ที่มาใช้บริการด้านสวัสดิการคนพิการ ณ สำนักงานเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา
จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึง เดือน
กันยายน พ.ศ. 2565 จำนวน 130 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 99
คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อน
เท่ากับ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบลท่าวังผา ข้าราชการประจำเทศบาลตำบล
ท่าวังผา ลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลท่าวังผา กลุ่มคนพิการที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานเทศบาล
ตำบลท่าวังผา กลุ่มผู้ดูแลคนพิการที่นำพาคนพิการมาใช้บริการ ณ สำนักงานเทศบาลท่า
วังผา นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 9 รูปหรือคน
เลือกโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจาก กลุ่ม
ตัวอย่างประชาชนที่มาใช้บริการด้านสวัสดิการคนพิการ ณ สำนักงานเทศบาลตำบลท่าวังผา
อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564
ถึง เดือน กันยายน พ.ศ. 2565 จำนวน 99 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง
(Structured In-depth Interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสาร
ต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการ เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายถึงข้อมูลเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาตีความและเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า

1. ผลการวิจัยระดับการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า ระดับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยทั้ง 5 ด้านได้แก่ การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างทันต่อเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน ที่มากที่สุดคือ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาคและด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

2. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 หลักสังคหวัตถุธรรมมีความสัมพันธ์กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคม ผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก กล่าวคือ เมื่อเทศบาลตำบล ท่าวังผาได้มีการบูรณาการนำหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ ก็จะส่งผลให้ผู้พิการได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 หลักทาน คือการให้ มีความสัมพันธ์กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อเทศบาลตำบลท่าวังผาได้มีการบูรณาการนำหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านทาน การให้ กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ ก็จะส่งผลให้ผู้พิการได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 หลักปิยวาจา คือวาจาอันเป็นที่รัก มีความสัมพันธ์กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อเทศบาลตำบลท่าวังผาได้มีการบูรณาการนำหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านปิยวาจา วาจาอันเป็นที่รัก กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ ก็จะส่งผลให้ผู้พิการได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 หลักอรรถจริยา คือการประพฤติประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อเทศบาลตำบลท่าวังผาได้มีการบูรณาการนำหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านอรรถจริยา การประพฤติประโยชน์ กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ ก็จะส่งผลให้ผู้พิการได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 หลักสมานัตตตา คือการวางตนสม่าเสมอ มีความสัมพันธ์กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก กล่าวคือ เมื่อเทศบาลตำบลท่าวังผาได้มีการบูรณาการนำหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านสมานัตตตา การวางตนสม่าเสมอ กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ ก็จะส่งผลให้ผู้พิการได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยสรุปมีดังนี้

ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน คือ

- 1) การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน ยังน้อยและไม่ทั่วถึงประชาชน
- 2) บุคลากรยังไม่ค่อยมีการเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ ในการบริการมากพอ
- 3) ไม่มีการกล่าวคำเตือนผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์
- 4) การทำงานยังไม่ค่อยทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ค่อยสอดคล้องกับความเป็นจริง มีขั้นตอนการให้บริการแก่ผู้พิการมากเกินไป
- 5) การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงและไม่ทันต่อเหตุการณ์แผนผังขั้นตอนการให้บริการและป้ายบอกช่องทางขอรับบริการไม่ชัดเจนเทคโนโลยีสมัยใหม่มีไม่เพียงพอ
- 6) ผู้พิการต้องการจัดฝึกอบรมพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากร และประชาชนอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

- 1) ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเพิ่มมากขึ้น หรือช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายขึ้น
- 2) ควรมีการเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ ในการบริการจัดการให้กับบุคลากร/เจ้าหน้าที่
- 3) ควรมีการกล่าวคำที่สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และการเรียนรู้
- 4) ควรมีการดำเนินการให้ทันทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับความเป็นจริง ลดขั้นตอนการให้บริการแก่ผู้พิการเท่าที่จำเป็นที่ไม่กระทบต่อราชการ
- 5) ควรเพิ่มช่องทางการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย สื่อออนไลน์มาประยุกต์ใช้ให้ทันต่อเหตุการณ์ และเพิ่มแผนผังขั้นตอนการให้บริการและป้ายบอกช่องทางขอรับบริการที่เพียงพอและเหมาะสม
- 6) ควรฝึกอบรมการใช้สื่อออนไลน์ให้กับผู้พิการที่ต้องการใช้งาน เพื่อลดขั้นตอนการเดินทางมาติดต่อราชการ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างทันต่อเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า ล้วนแต่เป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบล ประชาชนและผู้พิการได้รับบริการแก่ผู้มารับบริการตามลำดับก่อน-หลัง ผู้มาก่อนได้รับบริการก่อนบุคคลกรให้บริการด้วยความใส่ใจและเป็นกันเอง สามารถให้บริการ แก้ไขปัญหาให้แก่ผู้มาขอรับบริการทันที โดยไม่ต้องรอ หน่วยงานจัดให้มีห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ เพียงพอสำหรับผู้มารับบริการ บุคลากรมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจในการให้บริการอยู่เสมอมีความกระตือรือร้น ติดตามผลการให้บริการอย่างต่อเนื่อง อยู่ตลอดเวลา และมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถอธิบายให้ผู้มารับบริการเข้าใจง่าย ชัดเจน เป็นประโยชน์แก่ผู้มาขอรับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสมุห์จิระชาติ พุทธธรรมาภิโต (โนรี), (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจ) ด้านการจัดบริการสวัสดิการที่ทันสมัย ด้านผู้สูงอายุได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากเทศบาล ด้านสถานที่รองรับผู้สูงอายุ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก กล่าวคือ เมื่อเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ได้นำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปบูรณาการประยุกต์ใช้กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ ก็จะส่งผลให้ผู้พิการได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิงห์คำ มณีจันสุข, (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การปฏิบัติตามหลักสังคหัตถ์ 4 การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และ ปัจจัยการบริหาร มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว หรือทางร่างกาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการ ให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มี ดังนี้

1) ปัญหา และอุปสรรคการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบล ท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงาน ยัง น้อยและไม่ทั่วถึงประชาชน บุคลากร เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ในการ บริการ การทำงานยังไม่ค่อยทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ค่อยสอดคล้องกับความเป็นจริง มี ขั้นตอนการให้บริการแก่ผู้พิการมากเกินไป การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงและไม่ ทันต่อเหตุการณ์ แผนผังขั้นตอนการให้บริการและป้ายบอกช่องทางขอรับบริการไม่ชัดเจน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ยังมีไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สังขพงศ์ ชมพู, (2560) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถ์ธรรมในการ ให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งไผ่ อำเภอขานูวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติต่อทุกคนให้เท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน โดยไม่คำนึงถึงฐานะ มีความสนใจเอาใจใส่ให้บริการประชาชนด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรม รักในการบริการด้วยความเต็มใจ หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะอ่อนหวานและควรมีการ จัดอบรมแก่เจ้าหน้าที่ทุกท่านใน อบต. ในหัวข้อการให้บริการประชาชน การติดต่อประสานงาน ที่มีประสิทธิภาพอีกทั้งควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่ทำการ อบต. เช่น มีที่จอดรถหรือ ห้องน้ำที่สะอาด มีบริการแจกบัตรคิวเพื่อความเสมอภาคแก่ประชาชน

2) ข้อเสนอแนะการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเพิ่มมากขึ้น หรือช่อง ทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายขึ้น มีการเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ ในการบริหารจัดการให้กับ บุคลากร/เจ้าหน้าที่ และควรมีการกล่าวสิ่งที่สร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และ การเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อใช้สำหรับการทำงานด้านการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการ ของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฤทัย เกตุ หอม, (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการได้รับสวัสดิการทางสังคมของคนพิการในเขต

อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการของคนพิการในเขตอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาลดค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาถึงอายุและให้การศึกษแก่คนพิการ เพื่อให้การจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการในเขตอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี เหมาะสมตรงตามความต้องการของคนพิการอย่างแท้จริงซึ่งจะส่งผลให้การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการของคนพิการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้

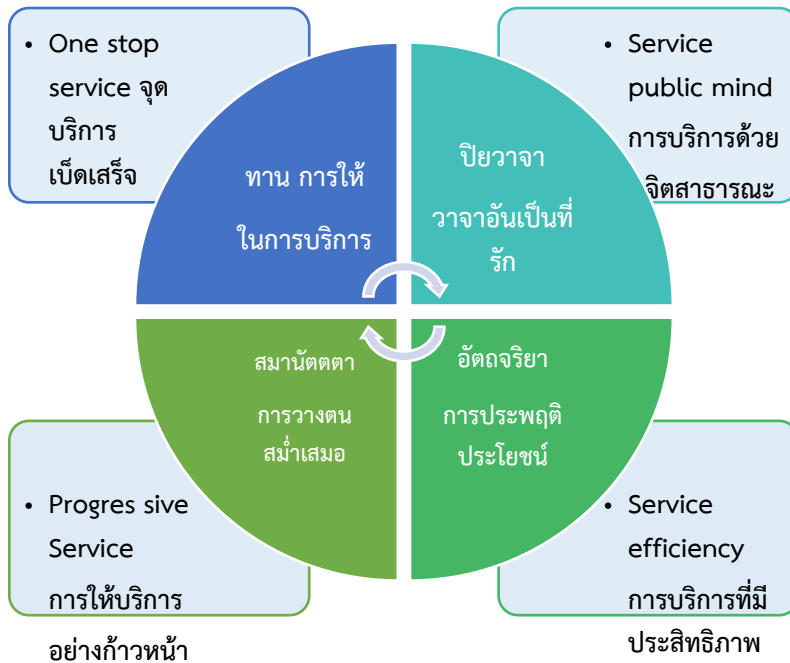
การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน” ได้องค์ความรู้ดังนี้

1. หลักทาน (การให้) ควรจัดจุดบริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพื่อลดขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่และยังช่วยให้มีบริการที่รวดเร็วเป็นที่พึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ปลุกฝังให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีใจรักบริการ

2. หลักปิยวาจา (วาจาอันเป็นที่รัก) บุคลากรควรมีการบริการด้วยจิตสาธารณะ (Service Public Mind) หมายถึง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือหรือแบ่งเบาภาระหน้าที่ที่ค้างคาซึ่งกันและกัน เพื่อจะทำให้ประชาชนที่มารับบริการไม่เกิดความเบื่อหน่ายที่ต้องเสียเวลานาน และเจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นเอาใจใส่การบริการประชาชน ควรประเมินผลการให้บริการของเจ้าหน้าที่จากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มารับบริการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

3. หลักอรรถจริยา (การประพฤติประโยชน์) ซึ่งบุคลากรควรมีการบริการที่มีประสิทธิภาพ (Service Efficiency) หมายถึง ควรคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของประชาชน เพื่อให้การบริการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความก้าวหน้าต่อไป

4. หลักสมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) บุคลากรควรมีการให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถอธิบายขั้นตอนในการให้บริการที่เข้าใจง่าย ชัดเจน เป็นประโยชน์ซึ่งมีการกำหนดรูปแบบการให้บริการด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการให้บริการ และมีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มาใช้บริการ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ควรส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการคนพิการให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อให้มีสิทธิทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. เทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ควรเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการรับสวัสดิการผู้พิการของการดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่าวังผา ทราบอย่างต่อเนื่อง
3. เทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ควรส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการในปัจจุบัน ควรมีโรงเรียนสำหรับผู้พิการโดยตรงหรือสถานศึกษาพิเศษ
4. เทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ควรศึกษาความต้องการของผู้พิการและประชาชนในท้องถิ่นแล้วนำผลที่ได้มากำหนดนโยบายการบริหารเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ

5. เทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ควรส่งเสริมบุคลากรมีจิตอาสา พัฒนาชุมชน โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ในการลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาต่างๆ ของประชาชนในท้องถิ่น แล้วกำหนดนโยบายในการพัฒนาชุมชนต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลตำบลท่าวังผา ควรมีการจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและมีใจรักงานบริการ เน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและปฏิบัติงานให้รวดเร็วตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมด้วย

2. เทศบาลตำบลท่าวังผา ควรมีการประชาสัมพันธ์การขอรับสวัสดิการผู้พิการให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง

3. เทศบาลตำบลท่าวังผา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาสำหรับคนพิการในปัจจุบัน มีโรงเรียนสำหรับผู้พิการโดยตรง เพิ่มสถานศึกษาพิเศษ

4. เทศบาลตำบลท่าวังผา ควรศึกษาความต้องการของผู้พิการและประชาชนในท้องถิ่น แล้วนำผลที่ได้มากำหนดนโยบายการบริหารเพื่อประโยชน์สูงสุดอย่างเสมอภาคเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ

5. เทศบาลตำบลท่าวังผา ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสา รู้จักเสียสละให้การให้บริการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ในการลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาต่างๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เทศบาลตำบลท่าวังผา ควรศึกษาปัจจัยการส่งเสริมการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการเพื่อที่จะพัฒนาให้ผู้พิการและประชาชนมาใช้บริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เทศบาลตำบลท่าวังผา ควรศึกษาแนวทางหรือกระบวนการนำนโยบายการส่งเสริมการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการไปสู่การปฏิบัติแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เทศบาลตำบลท่าวังผา ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาแบบยั่งยืนในการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการ

4. การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่ให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

5. เทศบาลตำบลท่าวังผา ควรศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการให้บริการสวัสดิการสังคมผู้พิการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมนุญชีวิ*. (พิมพ์ครั้งที่ 82). กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด.
- พระครูสมุห์จिरชาติ พุทธภักโขโต โนรี. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สิงห์คำ มณีจันสุข. (2562). *การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สังขพงศ์ ชมภู. (2560). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัดอุตรธรรมในการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งไม้ อำเภอลำลูกเกด จันทบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณฤทัย เกตุหอม. (2560). *ความต้องการได้รับสวัสดิการทางสังคมของคนพิการในเขตอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิต ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน

COMMUNITY DEVELOPMENT ACCORDING TO THE SUFFICIENCY ECONOMY
PHILOSOPHY OF COMMUNITY DEVELOPMENT OFFICE, THE CHIANGKLANG
DISTRICT IN NAN PROVINCE

ธารารัตน์ วงศ์เทพ, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปณฺโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Thararat vongthep, Phrakhrupalad Watcharaphong Vacirapanno,
Thitiwut Munmee

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Nan Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Corresponding Author E-mail: Thararat@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดน่าน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดน่าน 3. ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดน่าน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสารและใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน และ 3. แนวทางการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดน่าน คือ เรือนจำควรส่งเสริมการ

ให้ความรู้ทางด้านพุทธศาสนา ศีลธรรม การฝึกวิปัสสนา ฝึกสมาธิ เพื่อขัดเกลาจิตใจให้เกิดปัญญา เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำอย่างปกติสุข ลดความเครียดและความวิตกกังวล อันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตผู้ต้องขังดีขึ้น

คำสำคัญ: การบูรณาการ; การฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง

Abstract

Objectives of this research article were to study the level of rehabilitation of the inmates' quality of life in Nan Province Prison 2. To study the relationship between the threefold principle and the rehabilitation of the inmates' quality of life in Nan Province 3. To study the problems, obstacles, and suggestions for the integration of the threefold principle for Rehabilitation of prisoners' quality of life in Nan Provincial Prison The research methodology is a combined method research. A questionnaire was used as quantitative research to collect data from 300 prison inmates in Nan Province. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by correlation analysis using the Pearson correlation coefficient. For qualitative research, documents were analyzed, and interview forms were used to collect data from 9 key informants or people. Data were analyzed using contextual content analysis techniques.

The research findings were as follow; 1. The level of quality-of-life rehabilitation of inmates in Nan Provincial Prison. 2. The relationship between the threefold principle and the rehabilitation of the inmates' quality of life in Nan Provincial Prison was generally positive at a relatively high level. with statistical significance at the 0.01 level. Therefore, the hypothesis was accepted. Purify the mind to create wisdom. So that the inmates can live in the prison happily. Reduce stress and anxiety This will result in a better quality of life for the inmates.

Keywords: Integration; Rehabilitation of prisoners' quality of life

บทนำ

การกระทำความผิดของมนุษย์นั้น เป็นปัญหาที่สำคัญต่อสังคม นับวันก็จะยิ่งทวีความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับพร้อมๆ กับการเจริญเติบโตของประเทศเศรษฐกิจและสังคม การกระทำความผิดเกิดขึ้นจากการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม ยิ่งสังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด จำนวนผู้กระทำความผิดก็ยิ่งมีความเจริญเพิ่มมากขึ้น ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ และ ความรุนแรงของการกระทำความผิดนั้นจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคม ทาง เศรษฐกิจและการเมือง ในสังคมแต่ละสังคมจะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับสำหรับการควบคุม พฤติกรรมของสมาชิกในสังคมนั้นๆ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาหาระหว่างกัน สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับจะต้องถูกลงโทษในอดีตการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในสังคม มักจะปฏิบัติด้วย วิธีการที่รุนแรงและทารุณ โหดร้าย ให้สาสมกับความผิดที่ได้กระทำให้ไป

การปฏิบัติตัวต่อผู้กระทำความผิด (Treatment of Offenders) มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางวัฒนธรรม มีแต่ละยุคสมัย ความเชื่อเกี่ยวกับการลงโทษ หรือการปฏิบัติตัวต่อผู้กระทำความผิด ในรูปแบบใดมีความเหมาะสมที่สุด ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคมบางสังคมเชื่อว่าการลงโทษอย่างรุนแรง จะป้องกันอาชญากรรมได้ บางสังคมเชื่อว่าควรลงโทษให้แก้ไข ให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นคนดี และ ให้โอกาสคนเหล่านี้ ซึ่งการนำระบบเรือนจำมาปฏิบัติไว้ สำหรับการลงโทษโดยวิธีการจำคุก มีการ พัฒนามามากกว่า 2 ทศวรรษ และนับเป็นวิธีการหนึ่งที่สังคมเห็นว่ามีเหมาะสม ในการลงโทษ ผู้กระทำความผิด ให้ถูกจำกัดอิสรภาพ และสิทธิต่างๆ และที่สำคัญการลงโทษจำคุก เป็นการแยก บุคคลที่กระทำความผิดออกจากสังคมไม่ให้มีโอกาที่จะก่อความเดือดร้อนให้กับสังคม ในขณะเดียวกัน ระหว่างอยู่ในเรือนจำจะมีกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังกระทำความผิดให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ของแต่ละคนกรมราชทัณฑ์ในฐานะหน่วยงานสุดท้ายแห่งกระบวนการยุติธรรม มี ภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยมุ่งเป็นองค์กรพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ แก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้ทรัพยากรที่มีคุณภาพ เพื่อคืนคนดีสู่สังคม มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกระทรวงมหาดไทย พุทธศักราช 2539 (กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม, 2559) ดังนี้

1. ปฏิบัติตัวต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดแนวทางการปฏิบัติตัวต่อผู้ต้องขัง ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง ตามหลักอาชญาวิทยา และหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนด มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติตัวต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวข้อง ขององค์การสหประชาชาติ

3. ดำเนินเกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้ต้องขัง

4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีผู้มีอำนาจมอบหมาย

ทั้งนี้ เพื่อสร้างความยุติธรรมให้แก่สมาชิกในสังคมเป็นการมุ่งลงโทษเพื่อจะให้ความเจ็บปวด หลาบจำ จะได้ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีกปัจจุบัน การปฏิบัติหรือการจัดการต่อผู้ต้องขังกระทำคามผิดกฎหมายของสังคมนั้น ขึ้นกับปรัชญาความเชื่อ และทัศนคติของสังคม ซึ่งได้เน้นในการแก้ไขพัฒนาฟื้นฟูจิตใจผู้ต้องขัง ให้เป็นคนดีเพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น ภาระและปัญหาสังคมให้เกิดเป็นพลังในการพัฒนาชุมชนและประเทศชาติซึ่งจะเป็น ผลเมืองที่ดีใน อนาคตต่อไป โดยไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก และจัดทำโครงการแก้ไขบำบัด ฟื้นฟู ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของผู้ต้องขังเหล่านี้ให้มีกระบวนการคิดที่เป็นเหตุ เป็นผล สามารถ ดำรงตนเป็นพลเมืองที่ ดีเป็นคนปรับเปลี่ยนแนวคิด และพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น มีศักยภาพ ในการจัดการกับอารมณ์ และปัญหาของตนได้ดีขึ้น เข้าใจชีวิตและรู้จักคุณค่าของตนเองและ ผู้อื่น จัดการกับความโกรธ การ บริหารความขัดแย้งมีคุณธรรม จริยธรรม ในการอยู่ร่วมกันใน สังคมมากขึ้น ดังนั้น ศาสนาจึงเข้ามามี ส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาจิตใจ ของผู้ต้องขังซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญและพื้นฐานของการพัฒนาอื่นๆ เช่นการพัฒนาพฤติกรรม บุคลิกภาพ สติปัญญา การพัฒนาสังคม การ พัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาดังกล่าว จะได้ผล มากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการพัฒนาคนให้ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นประการสำคัญ แต่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ในปัจจุบันนั้นไม่มีเกณฑ์ตายตัวว่าจะต้องพัฒนาด้วยวิธีใด เพื่อให้ผู้ต้องขังมีความรู้ความสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงจนสามารถกลับตัวเป็นคนดีของสังคม ได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตภายหลังพ้นโทษแล้ว

แนวทางการพัฒนาด้วยวิธีการใดเพื่อผู้ต้องขังความรู้การเปลี่ยนแปลงนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการนำเอาหลักไตรสิกขาใช้ในการแก้ไขผู้ต้องขัง ให้เป็นไปตามกฎหมาย มีความเคารพในกฎกติกาของสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและตนเองประเทศชาติสามารถใช้ ชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ทั้งนี้ขณะอยู่ในเรือนจำ และภายหลังการพ้นโทษออกไปแล้ว

(สวัสดี จิรัฏฐิกาล, 2554) ดังนั้นการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักไตรสิกขา สำหรับ ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน จะทำให้เกิดความเข้าใจในตัวของผู้ต้องขัง เข้าใจถึงปัญหาอุปสรรคที่มี และแนวทางการนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ผู้ต้องขังได้ปฏิบัติตนไปในทางที่ดี ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งจะเป็นการป้องกันสังคมให้ปลอดภัยจาก อาชญากรรมและอย่างยั่งยืน แต่ที่สำคัญเป็นการให้โอกาสผู้หลงผิดได้กลับตัวกลับใจ กลับเป็นพลัง สร้างสรรค์สังคมไทยให้น่าอยู่ต่อไป

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม จะก่อให้เกิดการแก้ไขฟื้นฟูคุณภาพชีวิตของกรมราชทัณฑ์และเรือนจำจังหวัดน่าน ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ทำให้ผู้ต้องขังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความคิดเมื่อกลับสู่สังคมอาจอาจ กลับไปกระทำผิดกรรมเหมือนเดิมและสิ่งแวดล้อมเดิมๆ และกลับเข้ามาเรือนจำอีก หากได้มีการศึกษาค้นคว้าแนวทางการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์ใช้สำหรับผู้ต้องขัง ในเรือนจำจังหวัดน่าน จะทำให้เกิดความเข้าใจในตัวผู้ต้องขัง เข้าใจปัญหาอุปสรรคที่มี และแนวทางการเห็นคุณค่าของตัวเองและสร้างคุณค่าในตัวเอง สำนักรับผิดชอบต่อสังคมและครอบครัว มาประยุกต์ใช้ในการฟื้นฟูคุณภาพชีวิต เพื่อให้ผู้ต้องขังได้ปฏิบัติตามหลักศีลธรรมหลักไตรสิกขาและที่สำคัญคือการให้โอกาสแก่ผู้หลงผิดได้กลับตัวกลับใจโดยสังคมให้โอกาสแก่ผู้กระทำความผิด และครอบครัวให้การยอมรับและเป็นกำลังใจ ไม่ซ้ำเติมเพื่อกลับมาเป็นพลังสร้างสรรค์สังคมไทยให้น่าอยู่ และเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน ณ สิ้นเดือนพฤศจิกายน 2564 จำนวน 1,200 และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้จำนวน 300 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารเรือนจำจังหวัดน่าน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ผู้แทนจากสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดน่าน ผู้แทนจากสถานพินิจจังหวัดน่าน นักวิชาการทางพุทธศาสนา และนักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 รูปหรือคน เลือกโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจาก กลุ่มตัวอย่างประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน 300 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบท เนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามนำมามาตีความและเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม

(n=300)

การฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ของเรือนจำ จังหวัดน่าน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. การจัดการศึกษา	3.85	0.68	มาก
2. การฝึกอาชีพ	3.73	0.76	มาก
3. การพัฒนาจิตใจ	3.77	0.68	มาก
4. การจัดสวัสดิการและนันทนาการ	3.71	0.76	มาก
โดยรวม	3.77	0.63	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตในเรือนจำ จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านการฝึกอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านการพัฒนาจิตใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านการจัดสวัสดิการและนันทนาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน

สมมติฐาน	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ค่าสหสัมพันธ์	ค่า P	ระดับความสัมพันธ์	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.	หลักไตรสิกขา	การฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ในเรือนจำจังหวัดน่าน	.798**	0.01	ค่อนข้างสูง	✓	
2.	หลักศีล		.703**	0.01	ค่อนข้างสูง	✓	
3.	หลักสมาธิ		.752**	0.01	ค่อนข้างสูง	✓	
4.	หลักปัญญา		.770**	0.01	ค่อนข้างสูง	✓	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน สรุปได้ดังนี้

หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม กับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.789^{**}$)

หลักศีล กับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r=.703^{**}$)

หลักสมาธิ กับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r=.752^{**}$)

หลักปัญญา กับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r=.770^{**}$)

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน

ตารางที่ 3 สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ต้องขัง	ควรพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของผู้ต้องขังให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขัง
การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ทักษะ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ควรจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง และฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรเจ้าหน้าที่
อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีพื้นที่คับแคบ และจำกัด ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ต้องขัง	ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำให้เพียงพอ และการบริหารจัดการพื้นที่ในเรือนจำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ต้องขัง การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ทักษะ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และอาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีพื้นที่คับแคบและ จำกัด ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ต้องขัง ข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน ได้แก่ ควรพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของผู้ต้องขังให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขัง ควรจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง และฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ความสามารถ ให้กับบุคลากรเจ้าหน้าที่ และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อบริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ต้องขังในเรือนจำให้เพียงพอ และการบริหารจัดการพื้นที่ในเรือนจำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ต้องขังมีความคิดเห็นต่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตในเรือนจำจังหวัดน่าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าเรือนจำจังหวัดน่านได้มีการปฏิบัติงานการฟื้นฟูคุณภาพชีวิต ของผู้ต้องขังอยู่ในระดับที่ดี ตามภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมอย่างมีอาชีพ มุ่งเน้นเป็นองค์กรแห่ง ความพอเพียง โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นจะแก้ไข บำบัดฟื้นฟู พัฒนาพฤตินิสัย ผู้ต้องขังให้มีประสิทธิภาพกลับตน กลับใจ เพื่อคืนคนดีสู่สังคมและ ใช้ชีวิตภายหลังพ้นโทษได้อย่าง ปกติสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญาณ์ โคตรชมภู(2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้ต้องขังเชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม เรือนจำมีนโยบาย คืนคนดีสู่สังคม เป้าหมายในการแก้ไขฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และค่านิยมที่ผิดพลาดให้เป็นบุคคลที่ สังคมพึงปรารถนา สามารถอยู่ร่วมกับ สังคมทั่วไปได้อย่างปกติสุข ปลูกฝังจิตสำนึกให้ผู้ต้องขังใช้ หลักธรรมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ การอบรม ทางศีลธรรม และศาสนา การบำบัดทางจิตวิทยา การบำบัด ทางแพทย์ การให้การสงเคราะห์ในด้านต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาภานต์ เชื้อเมืองพาน (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษา การจิตสวดิติการและการสงเคราะห์ผู้ต้องขังสูงอายุของ นักสังคมสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานกรมราชทัณฑ์” ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานการ จิตสวดิติการและการ สงเคราะห์ผู้ต้องขังสูงอายุ มีทัศนคติเห็นด้วยต่อการจิตสวดิติการและการ สงเคราะห์ผู้ต้องขัง สูงอายุในภาพรวม ข้อเสนอแนะจากการศึกษาระดับปฏิบัติได้แก่ กรมราชทัณฑ์ ควรสนับสนุน งบประมาณในการจิตสวดิติการสำหรับผู้ต้องขังสูงอายุให้มากขึ้น ควรจัดอบรมให้ ความรู้จัดเวที แลกเปลี่ยน เรือนจำ/ทัณฑสถานควรมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีความ เหมาะสม กับผู้ต้องขังสูงอายุควรมีการจัดทำกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง สูงอายุ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอกในการเข้ามาดูแลช่วยเหลือผู้ต้องขังสูงอายุและ ควรสนับสนุนวิธีการพักโทษสำหรับผู้ต้องขังสูงอายุ

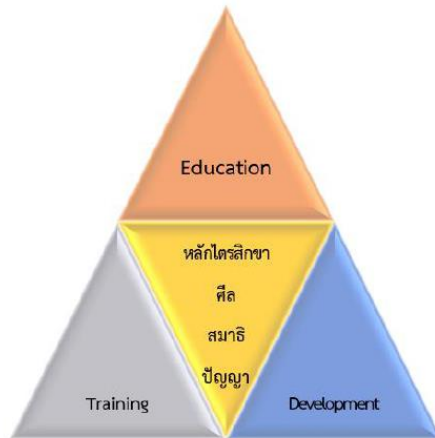
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำ จังหวัดน่าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังใน เรือนจำ จังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาราย ด้านพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อ

เรือนจำจังหวัด น่านนำหลักไตรสิกขา ไปประยุกต์ใช้ในการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำ จังหวัดน่าน จะ ส่งผลให้ผู้ต้องขังเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย ให้บริบูรณ์ไปด้วยสติสัมปชัญญะ ด้านจิตใจ มีจิตใจที่สงบ ควบคุมอารมณ์รู้เท่าทันและเกิดสมาธิ ด้านปัญญา เกิดการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดี และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺติโย (ปุ่นพันธ์) และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้าง สุขภาวะของผู้สูงอายุ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเสริมสร้าง สุขภาวะของผู้สูงอายุขององค์กรชุมชน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้หลักพุทธธรรม ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ด้านศีลได้ส่งเสริมผู้สูงอายุ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานอย่าง เต็มที่และปฏิบัติธรรมเป็นประจำ เสริมสร้างพัฒนา ด้านกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง ทำจิตอาสาและบริจาคทรัพย์ เป็นต้น ด้านสมาธิได้ส่งเสริมผู้สูงอายุทำสมาธิ ดูแลสุขภาพและใจให้มีความสัมพันธ์ ผูกจิตใจให้มีสมาธิเข้มแข็งจนสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อ ปล่อยวาง ทำให้มีความสุข ด้านปัญญาได้ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุฝึกดำรงตนอยู่ในความไม่ประมาท รู้เท่า ทัน มีสติ มีความรู้ความเข้าใจตนเอง ใจเย็น มีเหตุผลมากขึ้นนำปัญญามาเป็นตัวนำทางและควบคุม พฤติกรรมจนหลุดพ้นจากปัญหา ดับทุกข์ได้ ทำให้เป็นอิสระจิตใจเบิกบานสุขสงบอย่างแท้จริง

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ต้องขัง การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ทักษะ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และอาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีพื้นที่คับแคบและจำกัด ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ต้องขัง ข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิต ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน ได้แก่ ควรพัฒนาระบบสาธารณสุขโรค สิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของ ผู้ต้องขังให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขัง ควรจัดสรร อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ด้านการ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง และฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ ความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เจ้าหน้าที่ และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำให้เพียงพอ และการบริหารจัดการพื้นที่ใน เรือนจำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ความรู้

องค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง “การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน” ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ความรู้คือ “ETD Model” ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลัก ไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการวิจัยคือ “ETD Model” รายละเอียด ดังนี้

1. Education การได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขัง เพื่อพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัด การศึกษา ระบบการจัดการองค์ความรู้ซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษา

2. Training การฝึกอบรมตามความสามารถ คือ การจัดการฝึกอบรมตาม ความสามารถ เน้นผู้มีความสามารถน้อยเพิ่มสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency) ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกับผู้อื่น โดยมีพัฒนาทักษะในการดำเนินชีวิต ให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ถนัด สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. Development การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คือ จัดโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จัดให้มีกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้ผู้ต้องขังได้ศึกษาเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพชีวิต

คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ให้เกิดการประสานงานการความร่วมมือกัน จนกลายเป็นความร่วมมือร่วมใจสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างลงตัวและมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

โดยนำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มาบูรณาการใช้ในการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อให้เกิดการรักษาศีล เกิดสมาธิ และพัฒนาปัญญา เพื่อให้การฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เรือนจำจังหวัดน่านควรมีการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่านและสามารถนำไปสู่นโยบายเชิงปฏิบัติได้ ภายใต้การบริหารจัดการของเรือนจำ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตหลังพ้นโทษ เพื่อคืนคนดี สู่อสังคมนได้อย่างยั่งยืนต่อไป
2. เรือนจำจังหวัดน่านควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความร่วมมือระหว่างเรือนจำกับหน่วยงานอื่นๆ และครอบครัวผู้ต้องขังให้มีส่วนร่วมในการฟื้นฟูคุณภาพชีวิต
3. เรือนจำจังหวัดน่านควรมีการกำหนดนโยบายนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติหรือสอดแทรกในกิจกรรมต่างๆ หรือหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผู้ต้องขังได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เรือนจำจังหวัดน่านควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง เช่น ปัจจัยด้านเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ปัจจัยด้านสุขอนามัย และปัจจัยด้านการโภชนาการ เป็นต้น
2. เรือนจำจังหวัดน่านควรเน้นการแก้ไขฟื้นฟูคุณภาพชีวิตรายบุคคลหรือรายกลุ่ม โดยจัดโปรแกรมสำหรับการฝึกวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการ ประวัติ การศึกษา สภาพแวดล้อมเดิม และความสมัครใจของผู้ต้องขังภายใต้สภาพความเป็นจริง
3. เรือนจำจังหวัดน่านควรมีการขยายผลการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตไปสู่ครอบครัวผู้ต้องขัง เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมของครอบครัวของผู้ต้องขังในการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตหลังจากถูกปล่อยตัวออกจากเรือนจำ
2. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาารูปแบบการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำตามหลักพุทธธรรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีพหลังพ้นโทษ
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่นๆ ในการบูรณาการการเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. (2559). รายงานการดำเนินงานของราชทัณฑ์ต่อสาธารณชนรายปี ประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2559. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การทัณฑ์.
- พระมหาไถวรธรรม์ ชินทตติโย (ปุ่นขันธุ์) และคณะ. (2560). การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. พระนครศรีอยุธยา: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชชาภานต์ เชื้อเมืองพาน. (2558). การศึกษาการจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้ต้องขังสูงอายุของนักสังคมสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกรมราชทัณฑ์ (วิทยานิพนธ์หลักสูตร สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิรญาณ์ โคตรชมภู. (2561). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังเชิงพุทธบูรณาการ (ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สวัสดี จิรัฎฐิกาล. (2554). การปฏิบัติธรรมของผู้ต้องขังในเรือนจำกลางคลองเปรม (รายงานการวิจัย). คณะสังคมศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรัฐบาลดิจิทัล

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP WITH DIGITAL GOVERNMENT

ธนัท ทิระพรชัย

Tanat Thirapornchai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: tanatth@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งรัฐบาลดิจิทัลจะไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับหน่วยงาน เนื่องจากเป็นสิ่งใหม่ที่มีความท้าทายเป็นอย่างยิ่งกับระบบราชการแบบเดิมๆ ของประเทศไทย ดังนั้นผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ต้องยอมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติของผู้นำสำหรับศตวรรษหน้า โดย ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ เข้าใจการทำงานยุคดิจิทัล เป็นนักประสานที่ดี รู้และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของมนุษย์ ตอบสนองอย่างรวดเร็ว เป็นคนนำในการเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการสื่อสาร หากผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัว และพัฒนาตนเองดังกล่าว การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ก็จะทำให้ได้ง่ายขึ้น เปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้บริการภาครัฐได้สะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชนด้วยระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ และต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการให้บริการของภาครัฐ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์บริการให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; รัฐบาลดิจิทัล

Abstract

This article is a study on transformational leadership with digital government. A digital government requires the leaders to change at all levels to achieve its objectives. Because it is a new thing that is very challenging with the

traditional bureaucracy in Thailand, so leaders or heads of various agencies must allow change and develop themselves to be the qualities of a leader for the next century. Leaders must have a vision, understand how to work in the digital age, should be a good coordinator, know and understand the changes in the world, pay attention to human differences, quick response, lead the change and can communicate. If leaders of change can adapt and develop themselves as a digital government, they would be easier to change and lead to successfully provide government services that are convenient, transparent, modern, and meet the needs of the public with efficient digital systems and must allow the public to participate in the administration and service of the government sector. This will benefit the creation of services that truly meet the needs of the people. This will be an important basis to drive the country's economy and society in the future.

Keywords: Transformational Leadership; Digital Government

บทนำ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2580) ระบุเป้าหมาย ปี 2566-2570 ประเทศไทยต้องอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาด้านรัฐบาลดิจิทัลสูงสุด 50 อันดับแรกในการจัดลำดับดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ขององค์การสหประชาชาติ (E-Government Development Index: EGDI) โดยจากการศึกษาผลการสำรวจ ในปี 2565 พบว่า ประเทศไทยมีคะแนนและอันดับสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผลการสำรวจ ในปี 2563 โดยได้รับการปรับอันดับขึ้นจากอันดับที่ 57 เป็นอันดับที่ 55 จาก 193 ประเทศ ซึ่งเป็นการยกระดับขึ้นจากประเทศในกลุ่มที่มีการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระดับสูง มาอยู่ในกลุ่มที่มีการพัฒนาในระดับสูงมากร่วมกับอีก 60 ประเทศ และยังถือได้ว่าเป็นอันดับที่ 3 ของอาเซียน รองจากสิงคโปร์ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ 12 ของโลก และมาเลเซีย อันดับที่ 53 และเมื่อพิจารณาคะแนนในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคม (Telecommunication Infrastructure Index: TII) และทุนมนุษย์ (Human Capital Index: HCI) การให้บริการออนไลน์ (Online Service Index: OSI) มีคะแนนปรับลดเพียงเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลมาจากการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับเข้าถึงข้อมูล และบริการภาครัฐผ่านช่องทางออนไลน์ของ

ประชาชน และการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี และความสามารถในการใช้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.), 2566)

การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของรัฐให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาคประชาชนและภาคธุรกิจที่เปลี่ยนไป โดยรัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการดิจิทัลสาธารณะและเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาของประเทศสำหรับการเปลี่ยนผ่านภาครัฐเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570 มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ 1. เพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลสาธารณะของรัฐที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ สามารถอำนวยความสะดวกในการให้บริการและเป็นที่ยอมรับของประชาชน 2. เพื่อเป็นแนวทางการสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการยกระดับการบริหารจัดการและการดำเนินงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว มีการบูรณาการแบบไร้รอยต่อ เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน 3. เพื่อเป็นกรอบทิศทางให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 และสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (สำนักงานพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.), 2566)

หากแต่ว่าการการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลไม่ได้แค่อาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเดียว ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงด้วยจึงจะทำให้ไม่เกิดอุปสรรคในการดำเนินงาน และการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นปัจจัยเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ต้องมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐอย่างจริงจังต่อเนื่องโดยให้ตระหนัก รับรู้ ยอมรับ เข้าใจ ในบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลง พร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความสามารถในการประสานงานข้ามหน่วยงานและสร้างเครือข่ายในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล คิดนอกกรอบ มีความสามารถในการสื่อสารทำความเข้าใจให้เกิดการยอมรับได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีทักษะทางการเมือง เข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการนโยบาย รวมถึง

สามารถวางและผลักดันยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม และที่สำคัญเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายสุดท้ายคือเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2556)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรัฐบาลดิจิทัล” จะเป็นการนำเสนอข้อมูลให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ทั้งนี้บทความฉบับนี้อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมทุกด้าน แต่หวังว่าบทความนี้จะประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยและการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในการกำหนดทิศทางการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการดิจิทัลสาธารณะ และเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาของประเทศสำหรับการเปลี่ยนผ่านภาครัฐเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกันต่อไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไว้อย่างน่าสนใจดังนี้ ผู้นำในทางพระพุทธศาสนานั้น ผู้นำสูงสุดในสมัยพุทธกาล ก็คือพระศาสดา อธิบายว่า พระผู้มีพระภาคเจ้า ผู้ทรงนำหมู่ ชื่อว่าพระศาสดา เหมือนบุคคลผู้นำเกวียน ย่อมนำหมู่เกวียนข้ามที่กัณฑ์ ข้าม คือข้ามขึ้น ข้ามออก ข้ามพ้นที่กัณฑ์ เพราะโจรที่กัณฑ์ เพราะสัตว์ร้าย ที่กัณฑ์ เพราะอดอยากที่กัณฑ์ เพราะขาดน้ำ ได้แก่ ให้ถึงถิ่นที่ปลอดภัย ฉันทะ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรง เป็นผู้นำ เป็นผู้นำโดยวิเศษ เป็นผู้ตามแนะนำ ทรงให้รู้จักประโยชน์ ให้พิจารณา ให้ฟังประโยชน์ ทรงให้เลื่อมใสได้ เพราะเหตุนี้พระผู้มีพระภาคเจ้า จึงชื่อว่า ผู้ทรงนำหมู่ เพราะว่าพระผู้มีพระภาคเจ้านั้นทรงมีพระนามว่า "นายโก" และ "วินายโก" ไวพจน์อย่างหนึ่งที่เรียกพระพุทธเจ้า ก็คือ นายก ซึ่งแปลว่า ผู้นำ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2550)

ผู้นำ คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันแล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) เช่นเดียวกัน ผู้นำหรือนายสารีที่ตีคือ ผู้ที่สามารถขบรถเทียมม้าให้สามารถบรรทุกสิ่งของได้มากไปถึงจุดหมายปลายทางได้รวดเร็วและปลอดภัย เพราะมีคุณสมบัติของนายสารีที่

มีนักวิชาการได้เสนอทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษบนพื้นฐานจากคุณสมบัติ ของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการ เปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไม่มีความสามารถพิเศษ เขาได้ข้อค้นพบ เกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leaders) ที่สำคัญ 7 ประการ ดังต่อไปนี้ 1. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity Vision) 2. กล้าเสี่ยง (High Personal Risk) 3. ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบ (Use of Unconventional Strategies) 4. ประเมินสถานการณ์ตลอดเวลา (Accurate Assessment of the Situation) 5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ ตาม (Follower Disenchantment) 6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of Selfconfidence) 7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of Personal Power) (Conger, J. A., & Kanungo, R. N., 1988) โดยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงด้าน วิสัยทัศน์ที่มีต่อองค์กร กลยุทธ์ และวัฒนธรรม โดยมุ่งสู่การใช้วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมกัน กระบวนการเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับค่านิยมของบุคคล มักทำงานเชิงรุกมากกว่าตั้งรับ มีการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบได้แก่ 1. การรู้จักตนเอง (Self Awareness) 2. มีจินตนาการ (Imagination) 3. วิจารณ์ญาณ (Conscious) 4. มีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) (ธร สุนทรายุทธ์, 2551)

เนื่องจากบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันในเรื่องต่างๆ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้ ความ คิดเห็น บุคลิกภาพ ตลอดจนเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละบุคคลจึงจำเป็นต้องมีผู้นำเป็นผู้ประสานงานทั้งแนวความคิดและข้อขัดแย้งต่างๆ เพื่อชักจูงให้บุคคลในองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นักวิชาการที่สำคัญอีกท่านได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มี อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือ สังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า "4I's" (Four I's) คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) 2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) 3. การกระตุ้นทางปัญญา

(Intellectual Stimulation : IS) 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) (Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1990)

การเสริมสร้างภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยไปสู่การปฏิบัติต้องมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐอย่างจริงจังต่อเนื่องโดย 1. ให้ตระหนัก รับรู้ ยอมรับ เข้าใจในบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลง 2. พร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น 3. มีความสามารถในการประสานงานข้ามหน่วยงานและสร้างเครือข่ายในการทำงาน 4. มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล คิดนอกกรอบ 5. มีความสามารถในการสื่อสารทำความเข้าใจให้เกิดการยอมรับได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 6. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย 7. มีทักษะทางการเมือง 8. เข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการนโยบาย รวมถึงสามารถวางและผลักดัน ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม และที่สำคัญเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายสุดท้ายคือเพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), 2556)

และนักวิชาการอีกท่านหนึ่งได้กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เอาไว้ว่า คุณสมบัติผู้นำสำหรับศตวรรษหน้า ควรประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ 1. ผู้นำต้องคิดหาทางออกได้ หลากหลาย 2. ผู้นำต้องเข้าใจธุรกิจยุคดิจิทัล 3. ผู้นำต้องเป็นนักประสานสิบทิศ 4. ผู้นำต้องมี Global Mindset 5. ผู้นำต้องตอบสนองอย่างรวดเร็วและด้วยความจริงใจ 6. ผู้นำต้องเป็นคน นำใน การเปลี่ยนแปลง (พิชญ์พจี สายเชื้อ, 2566)

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เป็นคนตระหนัก รับรู้ ยอมรับ เข้าใจในบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ มีความสามารถในการประสานงาน ข้ามหน่วยงานและสร้างเครือข่าย มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล คิดนอกกรอบ มีความสามารถในการสื่อสาร มี ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีทักษะทางการเมือง และเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการนโยบาย รวมถึงเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมด้วย

รัฐบาลดิจิทัล

การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของรัฐให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาค ประชาชนและภาคธุรกิจที่เปลี่ยนไป โดยรัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงานของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลและสามารถยกระดับการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวกและเปิดเผยมากขึ้น

โดยพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการดิจิทัลสาธารณะและเป็นกรอบการพัฒนาของประเทศสำหรับการเปลี่ยนผ่านภาครัฐเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน สำนักงาน พัฒนารัฐบาลดิจิทัล หรือ สพร. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลจึงจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570 ขึ้นตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฯ และให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ อันจะทำให้การพัฒนา รัฐบาลดิจิทัลเป็นไปตามเป้าหมายของประเทศที่วางไว้ โดยแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570 มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.), 2566)

1. เพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลสาธารณะของรัฐที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ สามารถอำนวยความสะดวกในการให้บริการและเป็นที่ยอมรับของประชาชน
2. เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการยกระดับการบริหารจัดการและการดำเนินงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการบูรณาการแบบไร้รอยต่อ เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
3. เพื่อเป็นกรอบทิศทางให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 และสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย

จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการวิเคราะห์ บทเรียนการพัฒนาในต่างประเทศ สถานการณ์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของไทย ประเด็นปัญหา

และความท้าทาย รวมถึงการเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 คือ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” เพื่อให้ภาครัฐให้บริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการให้บริการที่โปร่งใส ทันสมัย และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของรัฐ และมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการให้บริการของภาครัฐ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์บริการให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลฉบับนี้ มุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันการผันผวนอันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ข้างต้นไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.), 2566)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัวและขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาการบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

นอกจากนี้ เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลมีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดขึ้นได้จริงในเชิงปฏิบัติ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในด้านที่มุ่งเน้นสำคัญไว้ทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพและการแพทย์ ความเหลื่อมล้ำทางสิทธิสวัสดิการประชาชน สิ่งแวดล้อม การเกษตร การท่องเที่ยว การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แรงงาน การยุติธรรม และการมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ของประชาชน อีกทั้ง มุ่งส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าของสินค้าและบริการ พร้อมยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก ด้วยการนำความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรมของประเทศไทย มาพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และ

เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-CircularGreen Economy: BCG Economy) โดยเฉพาะด้านการเกษตร สุขภาพและการแพทย์ และการท่องเที่ยวและบริการ เพื่อนำพาประเทศสู่การพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมในปัจจุบัน พร้อมส่งต่อทรัพยากรที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนรุ่นต่อไป โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

ทั้งนี้ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการจากทุกหน่วยงานภาครัฐที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนของประเทศ จึงไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนาหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หากแต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นรูปธรรม ให้ตอบ สอนองต่อความต้องการของประชาชน และมีมาตรฐานทัดเทียมกับนานาประเทศ

บทสรุป รัฐบาลดิจิทัล จะไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับหน่วยงาน เนื่องจากเป็นสิ่งใหม่ที่มีความท้าทายเป็นอย่างยิ่งกับระบบราชการแบบเดิมๆของประเทศไทย ดังนั้นผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ต้องยอมการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติของผู้นำสำหรับศตวรรษหน้า โดยผู้นำต้องคิดหาทางออกได้หลากหลาย เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บังคับให้ผู้นำต้องมีความคิดที่ปราดเปรียวหาทางออกได้หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับทุกสถานการณ์ ผู้นำต้องเข้าใจการทำงานยุคดิจิทัล ถ้าไม่เข้าใจ ตามไม่ทันการเปลี่ยนแปลง แล้วจะคิดหาทางบริหารงานให้ประสบ ความสำเร็จได้อย่างไร ผู้นำต้องเป็นนักประสานงานที่ดีเพราะการแก้ปัญหาและตัดสินใจสำหรับ อนาคตใช้วิธี Top Down หรือสั่งการแบบก่อนๆ คงไม่ได้แล้ว ต้องใช้วิธีประสานงานอย่าง ที่ ตะวันตกเรียกว่า Collaboration คือไม่ใช่สั่ง แต่ประสานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ อย่างที่ต้องการ การจะ เป็นนักประสานงานที่ดีได้ ต้องให้ความสำคัญเรื่องการระดมสมอง (มากกว่าสั่งการ) และการสร้างทีม (มากกว่าการทำงานคนเดียว) เป็นต้น โดยเฉพาะองค์กรยุคใหม่มีทั้ง Matrix Organization ทั้ง สายการบังคับบัญชาทางตรงและทางอ้อม ยิ่งต้องประสาน ประโยชน์ทุกทิศทาง และต้องไม่ลืมนวัตกรรมบริหารขั้นพื้นฐานอีกเรื่องคือ Win-Win Situation การประสานต้องอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ทุกฝ่ายได้ประโยชน์จึงจะสำเร็จได้ง่าย นอกจากนั้นผู้นำต้องมี Global Mindset คือรู้ และเข้าใจการทำงานในระดับโลกว่าทำอย่างไร คนอื่น (ในโลก) คิดอย่างไร ผู้นำต้องสามารถบริหารความต่าง (ของชนชาติ เพศ หรือวัย) ได้ดี ผู้นำต้องเข้าใจ และ

ให้ความสำคัญกับความต่างของวัฒนธรรมได้อย่างดีมากๆ โดยเฉพาะการทำงานในประเทศไทย ผู้นำต้องตอบสนองอย่างรวดเร็วและด้วยความจริงใจ เนื่องจากสถานการณ์มักจะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากความรวดเร็วแล้วต้องจริงใจด้วย ผู้นำต้องเป็นคนนำในการเปลี่ยนแปลง ยอมรับอย่างเต็มที่ไม่ว่าอะไร ต้องสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ได้ด้วย การจะทำเรื่องนี้ได้ดี ผู้นำต้องมีความสามารถในการพูดและสื่อสารที่ดี หากผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัว และพัฒนาตนเองดังกล่าว การเป็นรัฐบาลดิจิทัลก็จะทำได้ง่ายขึ้น เปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชนด้วยระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ และต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการให้บริการของภาครัฐ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์บริการ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พุ่ม. (2539). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2551). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เพลวอักษร.
- ธร สุนทรายุทธ์. (2551). การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติ กุลการพิมพ์จำกัด.
- ประเวศ วะสี. (2542). *ภาวะผู้นำ สภาพในสังคมไทยและวิถีแก้ไข, ในภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล). (2548). *หลักธรรมมาภิบาลและประมุขศิลป์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มงคลชัยพรินติ้ง.
- พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2566). *ผู้นำในศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1405391620.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.). (2566). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.).

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). The four Is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(1), 9-32.

Chester I Bernard. (1962) . *Organization and Management*. Cambridge Massachusetts: Harvard University Press.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy Management Review*, 13(3), 471-472.

Rensis Likert. (1967). *The human Organization*. New York: Mc Graw Hill.

มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยกับการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

THAI SANGHA UNIVERSITY AND REDUCING INEQUALITY IN EDUCATION

พนิดา บุนะจินดา

Panida Bunajinda

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: panidab4@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยกับการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ได้กล่าวถึงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเน้นการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเสมอกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ยากจน และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ การจัดให้มีมาตรการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การสนับสนุนกลไกความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับจังหวัด การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความรู้และนวัตกรรม รวมถึงระบบการติดตามสนับสนุนและประเมินผล เพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน แต่ในการปฏิบัติจริงยังไม่เห็นเป็นรูปธรรม เนื่องจากประเทศไทยยังมีปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำค่อนข้างสูง ทำให้เกิดภาวะรวยกระจุก จนกระจาย ดังนั้นการแก้ปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาจึงยังไม่ปรากฏผลเป็นรูปธรรม แต่สำหรับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถือเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีของประเทศไทยที่แก้ความเหลื่อมล้ำของสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้สร้างโอกาสทางการศึกษา ให้แก่ผู้ที่ไม่มีโอกาสก้าวสู่มหาวิทยาลัยทั่วไป รวมทั้งลูกที่ถูกละทิ้ง กำพร้า อนาคต ชนกลุ่มน้อย ก็สามารถเข้ามาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแห่งนี้ได้ ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนไปแล้วทั่วประเทศและทั่วโลก

คำสำคัญ: มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย; การลดความเหลื่อมล้ำ; การศึกษา

Abstract

This article is a study about Thai Sangha University and Reducing Inequality in Education. In the 20th National Strategy, there is a mention of reducing inequality in education by emphasizing on creating opportunities for equal access to quality education in remote, poor areas, and target groups that need special care, providing measures to reduce inequalities in education, supporting cooperation mechanisms of various sectors to develop education at the provincial level, using technology to promote learning and access to information knowledge and innovation Including a system for monitoring, supporting, and evaluating results to ensure the right of the people to receive quality education. At present, Thailand still has a problem of inequality is quite high. Thus, the problem of inequality in education has yet to produce concrete results. Mahachulalongkornrajavidyalaya University is considered a good university in Thailand that effectively and efficiently solves the inequality of Thai society. It is a university that has created educational opportunities. to those who do not have the opportunity to enter general universities Including abandoned children, orphans, minority, can come to study in this institution of higher education. At present, teaching has been opened all over the country and around the world.

Keywords: Thai Sangha University; Reducing Inequality; Education

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ได้อธิบายถึง “การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ” ด้านการสร้าง ความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส โดยในด้านบริการสาธารณสุข เน้นการกระจายทรัพยากรและเพิ่มบุคลากรทาง การแพทย์ การพยาบาล ให้กระจายไปยังพื้นที่อำเภอ ตำบล เพื่อให้สามารถดูแลประชาชนได้อย่าง ทั่วถึง การพัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุมผู้มีรายได้น้อย ให้ได้รับบริการที่ไม่มีความ เหลื่อมล้ำในด้านคุณภาพ รวมทั้งระบบคุ้มครองการรักษาพยาบาล ต่อการเจ็บป่วยที่สร้างภาระทาง การเงินโดยไม่คาดคิดหรือเกินขีดความสามารถของผู้มีรายได้น้อย

น้อยสนับสนุนส่งเสริมให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพ รวมถึงการพัฒนาสถานพยาบาลให้มีคุณภาพและมีสัดส่วนแพทย์ ต่อประชากรตามมาตรฐานสากลในทุกพื้นที่ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการ สาธารณสุข ด้านการศึกษาเน้นการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่เป็นมาตรฐาน เสมอกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดารและยากจนและกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ การจัดให้มีมาตรการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาการสนับสนุนกลไกความร่วมมือ ของภาคส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับจังหวัด การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความรู้และนวัตกรรมของคนทุกกลุ่มรวมถึงระบบการติดตามสนับสนุน และประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

แต่ประเทศไทยยังพบปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาซึ่งเป็นหนึ่งในปัญหาที่มีความสำคัญและควรที่จะได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน สอดคล้องกับข้อมูลของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เปิดรายงานสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ปี 2565 จำแนกตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า นักเรียนยากจนและยากจนพิเศษสามารถเข้าศึกษาต่อในกลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากที่สุด 7,599 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคือ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5,891 คน คิดเป็นร้อยละ 29 กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ 5,132 คน คิดเป็น ร้อยละ 26 กลุ่มมหาวิทยาลัยราชชมงคล 1,235 คน คิดเป็นร้อยละ 6 กลุ่มมหาวิทยาลัยเอกชนและ อื่นๆ 161 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ในจำนวนทั้งหมดนี้ พบว่ามีนักเรียน 6 คน สามารถสอบเข้ากลุ่ม สถาบันแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย และเข้าร่วมโครงการครูรัก(ษ์) ถิ่นของ กสศ. 25 คน (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.), 2566) และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ธนกร วรพิทักษานนท์และศยามล เจริญรัตน์ (2565) ที่พบว่า 1) ความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อ ระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทยประกอบด้วยปัจจัยหลักความเหลื่อมล้ำที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1.1) ด้านทุนทางเศรษฐกิจ 1.2) ด้านทุนทางสังคม 1.3) ด้านสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐหรือ เอกชน และ 1.4) ด้านระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และ 2) ผลกระทบของความ เหลื่อมล้ำจากปัจจัยหลักได้กระทำต่อนักเรียนในรูปแบบต่อเนื่องโดยได้กระทำการลดทอน สมรรถภาพและลดทอนโอกาสในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาโดยมีผลกระทบต่อโอกาสของ นักเรียนสองด้าน ได้แก่ 2.1) โอกาสด้านการศึกษา 2.2) โอกาสด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นผลให้นักเรียน ขาดอิสรภาพทางโอกาสไปด้วยเหตุที่ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาได้อย่างเท่า เทียมและเสมอภาค

ดังนั้นแนวทางการแก้ไขปัญหาการศึกษาที่ดี ควรที่จะต้องมีการพัฒนาในทั้ง 3 มิติไปพร้อมๆกัน คือ 1) มิติด้านปริมาณ หมายถึงรวมถึง การพัฒนาความสามารถในการเข้าถึงการศึกษา 2) มิติด้านคุณภาพ หมายถึงรวมถึง คุณภาพการเรียน การสอน ที่ทำให้เด็กมีทักษะที่เข้มข้น และสอดคล้องกับการที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ในอนาคต 3) มิติด้านความเหลื่อมล้ำ ซึ่งหมายถึง ความแตกต่าง ในผลลัพธ์ของการศึกษา ซึ่งเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ที่มากกว่าแค่คุณภาพของ การเรียนการสอน แต่ครอบคลุมไปถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่ปัจจัยเฉพาะของ นักเรียนแต่ละคน ปัจจัยทางด้านครอบครัว ไปจนถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เนื่องจากการ แก้ไขปัญหาในมิติเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว โดยไม่เน้นคุณภาพ อาจจะได้แรงงานที่จบมาแล้วมี ทักษะที่ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การทุ่มทรัพยากรเพื่อแก้ไขปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำ เพียงอย่างเดียว อาจจะเป็นการตัดโอกาสในการพัฒนากลุ่มเด็กที่มีศักยภาพที่สูง เช่นเดียวกัน การพัฒนาในมิติเชิงคุณภาพโดยไม่ได้พิจารณาในมิติความเหลื่อมล้ำ เช่น การพัฒนาคุณภาพของแต่ละ โรงเรียนอย่างเป็นเอกเทศ อาจจะทำให้เกิดความแตกต่างของผลการเรียนของแต่ละโรงเรียน ซึ่งทำ ให้คุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษามีความแตกต่างกันมาก และนำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำทาง สังคมในที่สุด (นณริฎ พิศลยบุตร, 2559)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยวกับ “มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยกับการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา” จะเป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทย และการจัดการศึกษาของมหาวิทาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ของประเทศไทยช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างไร ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการนำไปถอดบทเรียนและปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ตอบสนองต่อคนทุกชนชั้นใน สังคมไทยต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำ

ความเหลื่อมล้ำในสังคมด้านต่างๆ นั้นเป็นปัญหาที่เราต้องหาทางแก้ไข และควรใช้วิธีอะไร เป็นคำถามที่ขึ้นอยู่กับอุดมการณ์หรือจุดยืนของคนในสังคมปัจจุบันมีสำนักคิดใหญ่สามแห่งที่มี อิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและวิวัฒนาการในกรอบของระบบทุนนิยม ได้แก่ เสรีนิยม (Liberalism) ความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) และสมรรถภาพมนุษย์ (Capabilities Approach) ความแตกต่างระหว่างสำนักคิดทั้งสามส่วนใหญ่อยู่ที่การให้น้ำหนักกับ “เสรีภาพของปัจเจก” และ “ความยุติธรรมในสังคม” ไม่เท่ากัน ซึ่งมีแนวคิดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำสรุป ได้ดังนี้

นักเศรษฐศาสตร์เสรีนิยมคลาสสิกผู้ทรงอิทธิพลท่านหนึ่ง เสนอในปี ค.ศ. 1949 ว่า นักเสรีนิยมที่รณรงค์ความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายนั้นตระหนักดีว่า มนุษย์เกิดมาไม่เท่าเทียมกัน และความไม่เท่าเทียมกันนี้เองที่เป็นบ่อเกิดของการร่วมมือกันทางสังคมและอารยธรรม ความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายถูกออกแบบมาเป็นเครื่องมือที่จะรับประกันว่ามนุษยชาติทั้งมวลจะได้รับ ประโยชน์สูงสุดจากความไม่เท่าเทียมซึ่งความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายนั้นดี เพราะมันตอบสนอง ความต้องการของทุกคนได้ดีที่สุด ปล่อยให้พลเมืองผู้มีสิทธิเลือกตั้งตัดสินใจเองว่าใครควรดำรง ตำแหน่งทางการเมือง และปล่อยให้ผู้บริโภครัดตสันใจเองว่าใครควรมีอำนาจ กำหนดกิจกรรมการผลิต (Ludwig Von Mises, 1966)

นักเศรษฐศาสตร์สำนักเสรีนิยมคลาสสิก มองว่ารัฐโดยธรรมชาติมีด้อยประสิทธิภาพกว่า เอกชนและมักจะลุแก่อำนาจ ดังนั้นจึงเชื่อว่าหากรัฐทำอะไรก็ตามเพื่อพยายามสร้างความเท่าเทียม ทางเศรษฐกิจ เมื่อนั้นเสรีภาพทางการเมืองของผู้คนก็จะถูกบั่นทอน เขากล่าวอย่างโด่งดังว่า สังคมที่ กำหนดความเท่าเทียมเป็นเป้าหมายเหนือเสรีภาพจะไม่มีทั้งสองอย่าง สังคมที่ตั้งเป้าหมายที่เสรีภาพ ก่อนความเท่าเทียมจะมีทั้งสองอย่างค่อนข้างสูง (Milton Friedman, 1982)

นักวิชาการทางด้านสังคมวิทยา มองว่าสังคมแบบ “คุณธรรมนิยมสมบูรณ์” (Pure Meritocracy) หมายถึงสังคมที่สมาชิกทุกคนเลื่อนฐานะได้ด้วยความสามารถของตนเองล้วนๆ ไม่ใช่ ด้วยอภิสิทธิ์หรือเส้นสายใดๆ ที่ปราศจากการกระจายความมั่งคั่งไม่ใช่สังคมที่พึงปรารถนา เนื่องจาก กลุ่มบุคคลที่ประสบความสำเร็จในรุ่นของตัวเองจะกลายเป็น “ชนชั้น” ที่ฝังรากลึกสำหรับคนรุ่นต่อไป เก็บความมั่งคั่งที่ตนสะสมเอาไว้เป็นทุนสำหรับลูกหลาน เมื่อเป็นอย่างนี้ ลูกหลานของคนจนก็ จะยิ่งเสียเปรียบคนรวย และความเหลื่อมล้ำก็จะยิ่งถ่างกว้างขึ้นเรื่อยๆ นี่คือการยอมยุดีธรรมทาง สังคมที่ต้องการหาทางบรรเทาหรือกำจัดให้ได้มากที่สุดนอกจากจะมองว่า สังคมที่ความเหลื่อมล้ำถ่างกว้างขึ้นเรื่อย นักคิดอย่างไคมอนด์และกิดเดนส์จึงมองว่าสังคมต้องพยายามสร้างความยุติธรรมหรือ บรรเทาความยุติธรรมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการกระจายรายได้และความมั่งคั่งให้ตกถึงมือ ประชาชนในวงกว้างที่สุด เพื่อ “ตอบแทนคนทุกภาคส่วนในสังคมที่มีส่วนสร้างความมั่งคั่ง” และ ดังนั้นพวกเขาจึงมักสนับสนุนแนวคิด “รัฐสวัสดิการ” อย่างเต็มรูปแบบที่จัดสวัสดิการถ้วนหน้า ให้กับประชาชนทุกคน ในฐานะ “สิทธิพลเมือง” ที่พึงได้รับอย่างเสมอภาค (Patrick Diamond, 2009, Giddens, Anthony, 1992)

นักเศรษฐศาสตร์สวัสดิการเจ้าของรางวัลโนเบลเศรษฐศาสตร์ ปี 1998 คือ ผู้พัฒนาแนวคิด ที่ ตั้งอยู่บนสมรรถภาพของมนุษย์ (Capabilities) ซึ่งบางคนก็เรียกแนวคิดนี้ว่า วิธีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Approach) แนวคิดนี้มองว่าทั้งความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและความยากจนเป็น “การลดทอนสมรรถภาพ” ของมนุษย์และมองว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจและรายได้ เป็นเพียง “เครื่องมือ” ที่นำไปสู่เป้าหมาย ไม่ใช่ “เป้าหมาย” ในตัวมันเอง แนวคิดนี้แตกต่างจาก แนวคิดเสรีนิยมใหม่ที่มองว่า “ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) คือ การบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Maximum Utility)” และเป้าหมายสูงสุดนี้จะบรรลุได้ก็ต่อเมื่อประชาชนมีรายได้และมีความมั่นคง มั่งคั่งในชีวิตสูงที่สุด ซึ่งสิ่งที่ตามมาตรา เช่น ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาบน สมรรถภาพของมนุษย์ก็คือ อีสรภาพ นั้นเอง ได้แก่ การมีอีสรภาพทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ ทาง สังคม เป็นต้น (Amartya Sen, 1999)

การลดความเหลื่อมล้ำตามยุทธศาสตร์ชาติ

ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ได้อธิบายถึง “การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ” บาง ประเด็นที่น่าสนใจ เช่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

1) การสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัยทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของสังคมสูงวัย รวมทั้งสร้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมเป็นพลังในสังคม สำหรับคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้พิการและผู้สูงวัย โดยการเชื่อมโยงระบบข้อมูลสวัสดิการรายบุคคล และการพัฒนาระบบการให้บริการสวัสดิการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาล องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น องค์กรชุมชน ธุรกิจ หรือองค์กรประชาสังคม เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบสวัสดิการถ้วน หน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้เป็นภาระทางการคลังมากเกินไปส่งเสริมและ สร้างแรงจูงใจในการออมและการลงทุนระยะยาวเพื่อเพิ่มความสามารถในการพึ่งตนเองทาง เศรษฐกิจของประชาชนทุกกลุ่มด้วยมาตรการทางภาษีและอื่นๆ ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทั้งใน ระบบและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง

2) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยตรง โดยการจัดให้มีมาตรการพิเศษเพื่อให้สามารถระบุตัวกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ และให้ความคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการอย่างเฉพาะเจาะจง

กลุ่มเป้าหมายผู้มีรายได้น้อย ยากจน และผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติซ้ำซ้อน โดยมีเป้าหมายการตัดขาด วงจรความยากจนไม่ให้ส่งต่อจากรุ่นพ่อแม่ไปสู่รุ่นลูกหลาน และช่วยเหลือกลุ่มคนที่เดือดร้อนที่สุด

3) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา โดยเฉพาะ สำหรับผู้ มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส โดยในด้านบริการสาธารณสุข เน้นการกระจาย ทรัพยากรและ เพิ่มบุคลากรทางการแพทย์ การพยาบาล ให้กระจายไปยังพื้นที่อำเภอ ตำบล เพื่อให้สามารถดูแล ประชาชนได้อย่างทั่วถึง การพัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพให้ครอบคลุมผู้ มีรายได้น้อยให้ได้รับ บริการที่ไม่มีความเหลื่อมล้ำในด้านคุณภาพ รวมทั้งระบบคุ้มครองการ รักษาพยาบาลต่อการเจ็บป่วย ที่สร้างภาระทางการเงินโดยไม่คาดคิดหรือเกินขีดความสามารถ ของผู้มีรายได้น้อยสนับสนุนส่งเสริม ให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพ รวมถึง การพัฒนาสถานพยาบาลให้มีคุณภาพและมีสัดส่วนแพทย์ต่อประชากรตามมาตรฐานสากลใน ทุกพื้นที่ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน การให้บริการสาธารณสุข ด้านการศึกษาเน้นการ สร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่ เป็นมาตรฐานเสมอกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ ห่างไกลทุรกันดารและยากจนและกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ การดูแลเป็นพิเศษ การจัดให้มี มาตรการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาการสนับสนุนกลไก ความร่วมมือของภาคส่วน ต่างๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับจังหวัด การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้และการ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความรู้และนวัตกรรมของคนทุกกลุ่มรวมถึงระบบการ ติดตามสนับสนุน และประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของ ประชาชน

ประเทศไทยกับความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา

จากการศึกษาปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของ นณริฎ พิศลยบุตร (2559) ซึ่งเป็น หนึ่งในปัญหาที่มีความสำคัญและควรที่จะได้รับการแก้ไข โดยอาศัยข้อมูลผลการสอบปีเข้าปี พ.ศ. 2555 เป็นพื้นฐานในการศึกษาสภาพปัญหา ผลการศึกษาพบว่านโยบายทางเลือกในการ ยกระดับผล การศึกษา มีทั้งกลุ่มนโยบายที่แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ และกลุ่มนโยบายที่เพิ่ม ปัญหาความ เหลื่อมล้ำ เพื่อให้ให้นโยบายมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาด้านการศึกษาสูงที่สุด การวางนโยบาย จึงควรที่จะคำนึงถึงมิติความเหลื่อมล้ำเข้าไปด้วยในการวิเคราะห์ งานวิจัยนี้ ได้ นำเสนอตัวอย่างของ ปัจจัยที่ควรให้ความสนใจเป็นอันดับแรกในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว การศึกษาเป็นปัจจัยทาง เศรษฐกิจที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันเศรษฐกิจให้มีการพัฒนา อย่างรวดเร็วและยั่งยืน การ พัฒนาการศึกษสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติใหญ่ๆ ได้แก่

1. มิติด้านปริมาณ ซึ่งหมายถึง การพัฒนาความสามารถในการเข้าถึงการศึกษา (Mankiw, Romer and Weil, 1992) และการเพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยให้กับนักเรียน/นักศึกษา เพื่อที่จะได้รับความรู้ที่มากเพียงพอในการสนับสนุนการทำงานในอนาคต (Barro and Lee, 1993)

2. มิติด้านคุณภาพ ซึ่งหมายถึง คุณภาพการเรียน การสอน ที่ทำให้เด็กมีทักษะที่เข้มข้น และสอดคล้องกับการที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ในอนาคต (Hanushek and WoBmann, 2007)

3. มิติด้านความเหลื่อมล้ำ ซึ่งหมายถึง ความแตกต่าง ในผลลัพธ์ของการศึกษา ซึ่งเป็นผล เกี่ยวเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ที่มากกว่าแค่คุณภาพของการเรียนการสอน แต่ครอบคลุมไปถึงปัจจัย ต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่ปัจจัยเฉพาะของนักเรียนแต่ละคน ปัจจัย ทางด้านครอบครัว ไปจนถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

แนวทางการแก้ไขปัญหาการศึกษาที่ดี ควรที่จะต้องมีการพัฒนาในทั้ง 3 มิติไปพร้อมๆ กัน เนื่องจากการแก้ไขปัญหาในมิติเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว โดยไม่เน้นคุณภาพอาจจะได้ แรงงานที่จบ มาแล้วมีทักษะที่ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การทุ่มทรัพยากรเพื่อแก้ไขปัญหา ทางด้านความ เหลื่อมล้ำเพียงอย่างเดียว อาจจะเป็นการตัดโอกาสในการพัฒนากลุ่มเด็กที่มี ศักยภาพที่สูง เช่นเดียวกัน การพัฒนาในมิติเชิงคุณภาพโดยไม่ได้พิจารณาในมิติความเหลื่อมล้ำ เช่น การพัฒนา คุณภาพของแต่ละโรงเรียนอย่างเป็นเอกเทศ อาจจะทำให้เกิดความแตกต่างของ ผลการเรียนของแต่ละ โรงเรียน ซึ่งทำให้คุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษามีความแตกต่างกัน มาก และนำไปสู่ปัญหา ความเหลื่อมล้ำทางสังคมในที่สุด (นณริฎ พิศลยบุตร, 2559)

สอดคล้องกับข้อมูลของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เปิดรายงาน สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ปี 2565 จำแนกตามประเภทของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า นักเรียนยากจนและยากจนพิเศษสามารถเข้าศึกษาต่อในกลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มากที่สุด 7,599 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา คือ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5,891 คน คิด เป็น ร้อยละ 29 กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ 5,132 คน คิดเป็นร้อยละ 26 กลุ่มมหาวิทยาลัยราช มงคล 1,235 คน คิดเป็นร้อยละ 6 กลุ่มมหาวิทยาลัยเอกชนและอื่นๆ 161 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ในจำนวน ทั้งหมดนี้ พบว่ามีนักเรียน 6 คน สามารถสอบเข้ากลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์แห่ง ประเทศไทย และ เข้าร่วมโครงการครูรัก(ษ์) ถิ่นของ กสศ. 25 คน (กองทุนเพื่อความเสมอภาค ทางการศึกษา (กสศ.), 2566)

จากการวิจัยของ ธนกร วรพิทักษานนท์และศยามล เจริญรัตน์ (2565) พบว่า 1) ความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทยประกอบด้วยปัจจัยหลักความเหลื่อมล้ำที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1.1) ด้านทุนทางเศรษฐกิจ 1.2) ด้านทุนทางสังคม 1.3) ด้านสถาบันการศึกษา ชั้นพื้นฐานของรัฐหรือเอกชน และ 1.4) ด้านระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และ 2) ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำจากปัจจัยหลักได้กระทำการต่อนักเรียนในรูปแบบต่อเนื่องโดยได้ กระทำการลดรอนสมรรถภาพและลดทอนโอกาสในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาโดยมีผลกระทบ ต่อโอกาสของนักเรียนสองด้าน ได้แก่ 2.1) โอกาสด้านการศึกษา 2.2) โอกาสด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็น ผลให้นักเรียนขาดอิสรภาพทางโอกาสไปด้วยเหตุที่ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาได้ อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีนิสิตที่สำเร็จการศึกษามาแล้วจำนวน 63 รุ่น แยกเป็นระดับปริญญาตรี 50,674 รูป/คน ปริญญาโท 6,679 รูป/คนและปริญญาเอก 1,019 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 58,372 รูป/คน เป็นมหาวิทยาลัยของประเทศไทยที่แก้ความเหลื่อมล้ำของสังคมไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้สร้างโอกาสทางการศึกษา ให้แก่ผู้ที่ไม่มีโอกาสก้าวสู่มหาวิทยาลัยทั่วไป รวมทั้งลูกที่ถูกลดทิ้ง กำพร้า อนาคตชนกลุ่มน้อย ก็สามารถ เข้ามาศึกษาสถาบันระดับอุดมศึกษาแห่งนี้ได้ ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนไปแล้วทั่วประเทศและ ทั่วโลก โดยในต่างประเทศมีสถาบันสมทบ 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศฮังการี สิงคโปร์ ศรีลังกา เกาหลีใต้ และไต้หวัน ส่วนในประเทศไทยมีวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ หน่วยวิทยบริการและโครงการ ขยายห้องเรียน ครอบคลุมทุกภูมิภาคใน 45 จังหวัดทั่วประเทศ เปิดการเรียนการสอนมากถึง 227 หลักสูตร เพื่อให้พระภิกษุ สามเณร และประชาชนทั่วไป ปัจจุบันมีนิสิตทั้งสิ้น จำนวน 24,344 รูป/คน มีผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ 3,003 รูป/คน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ ผลิตบุดกลางไม่เฉพาะเพื่อสนองงานคณะสงฆ์เท่านั้น แม้แต่ในฝ่ายบ้านเมืองก็มี “ศิษย์เก่า” สถาบันการศึกษาแห่งนี้ไม่ใช่น้อย

เมื่อปี พ.ศ.2540 มหาวิทยาลัยได้รับการรับรองและมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเป็นของตนเอง ซึ่งมีสถานะเป็นนิติบุคคลและเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และนับตั้งแต่นั้นมา “มหาวิทยาลัยสงฆ์” แห่งนี้ก็เหมือน “พยัคฆ์ติดปีก” มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด เกิดสถาบันภาษา, วิทยาลัยพระธรรมทูต, ศูนย์อาเซียนศึกษา, สถาบันวิปัสสนา, วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ มีพระสงฆ์นิสิตต่างๆ รวมทั้งฆราวาสเดินทางมาเรียน ณ สถาบันแห่งนี้จากทุกมุมโลก

เป็น ศูนย์กลางการศึกษาพุทธศาสนาโลกอย่างแท้จริง มีพระธรรมทูตเผยแผ่พุทธศาสนากระจายอยู่ทั่วโลก ภูมิภาคทั้งในยุโรป อเมริกา แอฟริกา ออสเตรเลีย ส่วนใหญ่พระธรรมทูตจะผ่านการฝึกอบรมจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เว้น “คณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกาย” และที่สำคัญ ปัจจุบันพระนิสิตที่จบจากสถาบันแห่งนี้มีทุกระดับชั้นไม่เว้นแม้กระทั่ง “กรรมการมหาเถรสมาคม” (เปรียญ10, 2566)

สรุป

แม้ในพุทธศตวรรษที่ 20 จะได้กล่าวถึงการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเน้นการสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเสมอกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ยากจนและกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ การจัดให้มีมาตรการ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาการสนับสนุนกลไกความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ เพื่อพัฒนา การศึกษาในระดับจังหวัด การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความรู้และนวัตกรรมของคนทุกกลุ่มรวมถึงระบบการติดตามสนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้าง หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน แต่ในการปฏิบัติจริงยังไม่เห็นเป็น รูปธรรมมากนัก เนื่องจากประเทศไทยยังมีปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำค่อนข้างสูง ทำให้เกิดภาวะ รวยกระจุก จนกระจาย ดังนั้นการแก้ปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาจึงยังไม่ปรากฏผล เป็นรูปธรรม แต่สำหรับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถือเป็นมหาวิทยาลัยที่แก้ความ เหลื่อมล้ำของสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้สร้างโอกาส ทางการศึกษา ให้แก่ผู้ที่ไม่มีโอกาสก้าวสู่มหาวิทยาลัยทั่วไป รวมทั้งลูกที่ถูกลดทิ้ง กำพร้า อนาคต ชนกลุ่มน้อย ก็สามารถเข้ามาศึกษา สถาบันระดับอุดมศึกษาแห่งนี้ได้ ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอน ไปแล้วทั่วประเทศและทั่วโลก โดยในต่างประเทศมีสถาบันสมทบ 5 ประเทศ ได้แก่ ประเทศฮังการี สิงคโปร์ ศรีลังกา เกาหลีใต้ และไต้หวัน ส่วนในประเทศไทยมีวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ หน่วยวิทย บริการและโครงการขยายห้องเรียน ครอบคลุมทุกภูมิภาคใน 45 จังหวัดทั่วประเทศ เปิดการเรียน การสอนมากถึง 227 หลักสูตร เพื่อให้พระภิกษุ สามเณร และประชาชนทั่วไป สามารถเข้ามาศึกษาเล่าเรียนได้และมีค่าใช้จ่ายที่เรียกได้ว่าถูกกว่าสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งในประเทศไทย



เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.). (2566). *ปิดรายงานสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ปี 2565*. สืบค้น 26 พฤษภาคม 2566, จาก <https://thevisual.thaipbs.or.th/dropout/situation2022/>
- ธนกร วรพิทักษานนท์และศยามล เจริญรัตน์. (2565). ผลกระทบของความเหลื่อมล้ำในการเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนไทย. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(6), 203-216.
- ณณริฎ พิศลยบุตร. (2566). *ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของไทย: ข้อสรุปจากผลการสอบปีซ่า (PISA)*. สืบค้น 26 พฤษภาคม 2566, จาก <https://thevisual.thaipbs.or.th/dropout/situation2022/>.
- ประกาศเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (13 ตุลาคม 2561). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.
- เปรียญ 10. (2566). จาก “มหาวิทยาลัยเถื่อน” สู่มหาวิทยาลัยระดับโลก!. สืบค้น 26 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.mcu.ac.th/news/detail/13953>.
- Amartya Sen. (1999). *Development as Freedom*. New York: Anchor Books.
- Barro, R. J. and J. Lee. (1993). International Comparisons of Educational Attainment. *Journal of Monetary Economics*, December. 32.
- Friedman, Milton. (1962/1982). *Capitalism and Freedom*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Giddens, Anthony. (1992). *Capitalism and Modern Social Theory : An Analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Weber*. Combridge: Combridge University Press.
- Hanushek, E. A. & L. WoBmann. (2007). *Education Quality and Economic Growth*. The International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank.
- Ludwig von Mises. (1966). *Human Action : A Treatise on Economics*. Chicago: Regnery.
- Mankiw, G. N. & D. Romer, and David Weil. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *Quarterly Journal of Economics*. May, 107.
- Patrick Diamond. (2009). *Social Justice in the Global Age*. Olaf Cramme: Polity Press UK.

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย
ที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม โดยใช้หลักการกุญแจเก้าดอก

ENHANCING THE QUALITY OF LIFE AMONG PATIENTS WITH END-STAGE RENAL
DISEASE RECEIVING HEMODIALYSIS (HD) BY UTILIZATION OF

THE NINE KEYS PRINCIPLES

กุลณา โรจนเกตุปัญญา

KULLANA ROJANAKETPANYA

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: wikilee.analysis@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม โดยใช้หลักการกุญแจเก้าดอก เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการทบทวนเอกสาร บทความวิจัย บทความวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม โดยใช้หลักการกุญแจเก้าดอก คือ 1) การแก้ไขปัญหา เรียนรู้ และปรับตัวที่จะอยู่กับความยากลำบากจากภาวะของโรคไต 2) การเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการกับโรคและชีวิตประจำวันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) การสำรวจอารมณ์ตนเองผ่านการสังเกตและบันทึกความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ 4) การใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อสร้างความสามารถในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในสังคม 5) การพยายามแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสภาวะที่ผู้ป่วยอาจพบในชีวิตประจำวัน 6) การบริการและการดูแลที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ 7) การนำตนเอง 8) การเข้าใจและยอมรับความหลากหลายที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตใจที่ผู้ป่วยโรคไตวาย และ 9) การให้คำปรึกษาและข้อมูล เกี่ยวกับโรคหรือการดูแลสุขภาพ ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วยโรคไตและผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยในลักษณะอื่น ในการนำแนวทางไปส่งเสริมคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย; การฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม; หลักการกุญแจเก้าดอก

Abstract

This academic article aims to present the enhancing among patients with end-stage renal disease receiving hemodialysis by utilization of the nine keys principles. Data was collected by reviewing documents, research articles, and academic articles. The study found that the following principles contribute to enhancing the quality of life for these patients were 1) Problem-solving, learning, and adapting to living with the challenges of kidney disease 2) Enhancing analytical thinking and applying knowledge to effectively deal with the disease and daily life 3) Self-exploration through observing and recording feelings in various situations 4) Utilizing appropriate methods and tools 5) Attempting to solve problems related to the patients' daily life circumstances 6) Recognizing the importance of services and care received from medical staff 7) Exercising for self-direction 8) Understanding and accepting the diversity associated with the mental state of patients with kidney failure 9) Providing counseling and information about the disease and healthcare. The findings of this study have implications not only for patients with kidney disease but also for individuals with other medical conditions in applying guidelines to promote physical, mental, emotional, and social well-being.

Keywords: Quality of life; End Stage Renal Disease (ESRD); Hemodialysis (HD); The Nine Keys principles

บทนำ

แนวคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญและใช้เป็นกรอบในการพัฒนาของโลก เพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนา ภายในระยะเวลา 15 ปี (ค.ศ.2015-2030) ซึ่งเป็นแนวทางให้แต่ละประเทศดำเนินการร่วมกัน ประกอบด้วยการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ครอบคลุมทั้ง 17 เป้าหมาย (Goals) (United Nations, 2015) ประเทศไทยและประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติรวมทั้งหมด 193 ประเทศได้ ร่วมกันลงนามรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ.2030 เพื่อร่วมกันสร้างโลกที่ดีและยกระดับ

คุณภาพชีวิตของทุกคนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยเป้าหมายที่มีความท้าทายสูง (สถานะสีแดง) ได้แก่ การขจัดความหิวโหย (SDG2) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (SDG3) การลดความเหลื่อมล้ำ (SDG10) การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทะเล (SDG14) และ การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศน์ทางบก (SDG15) (ไกรสร วันละ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2564) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ในข้อที่ 3 มีความเชื่อมโยงกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของทุกคนในสังคม โดยเฉพาะผู้ป่วยกลุ่มหนึ่งที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพที่ต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่องและเป็นโรคที่จัดได้ว่าอยู่ในกลุ่มโรคที่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาสูง อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยเป็นอย่างมากคือกลุ่มผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย (End Stage Renal Disease : ESRD) ที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่น การทำงานและการเข้าสังคม ค่าใช้จ่ายในการฟอกไตในระยะยาวหรืออาจจะตลอดชีวิต (สมพร ชินโนรส และชุตติมา ดีปัญญา, 2562) จึงทำให้คุณภาพชีวิตลดลงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kim et al (2022) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีภาวะโรคไตวายเรื้อรัง จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้า เพราะการเพิ่มภาระทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้กิจกรรมในการใช้ชีวิตมีความยากลำบากมากขึ้น ซึ่งมีผลต่อร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ผู้ป่วยต้องเสียเวลาไปกับการฟอกไต ความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆลดลง และมีค่าใช้จ่ายที่สูงมากในการรักษาต่อเนื่อง ย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย เช่นเดียวกับที่ Wang et al (2019) ระบุว่าความชุกของภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยสูงอายุที่มีภาวะโรคไตวายเรื้อรัง มีความสัมพันธ์เชิงลบกับหน้าที่การทำงานของไต และภาวะซึมเศร้า มีผลทางลบต่อคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพนั้นหมายถึงว่าเมื่อการทำงานของไตลดลงอัตราการเกิดภาวะซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายจะเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมด้านสุขภาพ

จากที่กล่าวมาเบื้องต้น จึงเป็นที่มาของการจัดทำบทความวิชาการชิ้นนี้ และเนื่องจากผู้เขียนคือผู้ที่มีภาวะผู้ป่วยที่เป็นโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ที่ได้นำหลักการกุญแจดอกมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในขณะที่ป่วยภาวะโรคดังกล่าว ผู้เขียนจึงนำหลักการนี้มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้กับผู้ป่วยโรคเรื้อรังชนิดอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้งร่างกายและจิตใจ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดี โดยที่แนวคิดนี้ถูกพัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีในกลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic) โดยมาสโลว์มีมุมมองว่าสังคมที่พัฒนาแล้วคือสังคมที่เห็นคุณค่าต่อกันและมนุษย์มีความต้องการที่จะบรรลุศักยภาพสูงสุดในตนเอง ซึ่งคุณภาพชีวิตถูกกำหนดในแง่ของระดับความพึงพอใจของความต้องการตามลำดับขั้นของสมาชิกส่วนใหญ่ในสังคม ยิ่งการที่มนุษย์ต้องการความพึงพอใจของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้นสูงเท่าใด คุณภาพชีวิตของสังคมนั้นก็ยิ่งสูงขึ้น (Maslow, 1987) องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ความคาดหวังและมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายทั้ง 4 มิติคือ สุขภาพกาย (Physical) สุขภาพจิต (Psychological) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) และสภาพแวดล้อม (Environment) (WHO, 1995)

นอกจากนี้การวัดคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลควรมีองค์ประกอบที่แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ 1) มิติด้านภาวะวิสัย (Objective Indicators) เป็นการวัดในลักษณะของสิ่งที่เป็นรูปธรรมทางด้านสรีรวิทยา ไม่ว่าจะเป็นอัตราการเต้นของหัวใจ หรือแม้กระทั่งการตรวจอัตราการกรองของไต (Estimated Glomerular Filtration Rate: eGFR) 2) มิติด้านอัตวิสัย (Subjective Indicators) เป็นการวัดสิ่งที่เป็นนามธรรม เป็นสภาวะความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ซึ่งจะเป็นรูปแบบการประเมินตนเองในภาพรวม (Global Self – Report) ประกอบไปด้วย ความเป็นอยู่ที่ดี (Well – Being) ความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction with Life) ความสุข (Happiness) และความหมายในชีวิต (Meaning in Life) ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้เป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ ดังนั้นการวัดคุณภาพชีวิตควรทำการวัดองค์ประกอบทั้ง 2 มิติไปพร้อมกัน (Bake et al., 2012)

ในผู้ป่วยที่มีอาการโรคไตวายเรื้อรัง คุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ อาทิเช่น ด้านอาการของโรคและปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยที่เป็นผลกระทบจากภาวะของโรค ด้านความยากลำบากจากสภาวะโรคไต สมรรถภาพในการทำงาน การรับรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บทบาททางสังคมที่ถูกจำกัดอันเนื่องจากปัญหาทางด้านอารมณ์หรือร่างกาย หรือความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อการรักษาและการรับบริการทางการแพทย์ นอกจากนี้เมื่อทำการทบทวนเอกสารบทความวิชาการ และงานวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมมีปัญหาหลายด้าน เช่น 1) ด้านความยากลำบากจากภาวะของโรคไต 2) ด้านการรับรู้ 3) ด้านบทบาทที่ถูกจำกัดอันเนื่องจากปัญหาด้านอารมณ์ 4) ด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม 5) ด้านผลกระทบของสภาวะจากโรคไตต่อผู้ป่วย 6) ด้านความพึงพอใจที่

ได้รับจากเจ้าหน้าที่ / ความพึงพอใจต่อการรักษา 7) ด้านบทบาททางสังคม 8) ด้านสุขภาพจิต และ 9) ด้านการสนับสนุนจากสังคม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ผู้เชี่ยวชาญจะนำหลักการกุญแจแก้ดอก ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นบันไดแห่งการดำเนินชีวิตมาเป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม เพื่อให้สามารถเกิดการฟื้นฟูพลังใจที่แข็งแกร่ง สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับภาวะของโรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมีความสุข และสามารถเข้าสังคมได้เหมือนกับคนปกติทั่วไป (Chow and Tam, 2014)

หลักการกุญแจแก้ดอก

หลักการกุญแจแก้ดอก ของสถาบัน พลังจิต ธรรมะ จักรวาล ที่ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนจาก Chonnapha Punnanun (Punanan, 2020) เป็นหลักการที่มุ่งเน้นให้มนุษย์เกิดการพัฒนาตนทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม โดยมีฐานคิดที่พัฒนามาจากการคิดในรูปแบบญาณวิทยา (Epistemology) โดยใช้กระบวนการแสวงหาความจริงตามหลักของเหตุและผล โดยมีองค์ประกอบของหลักการกุญแจแก้ดอก อันประกอบไปด้วย 1) กุญแจแห่งความเพียร (The Key of Perseverance) หมายถึง การที่บุคคลมีความเพียร มีความอดทนเป็นที่ตั้งและมีการเตรียมพร้อมในการเผชิญกับเหตุการณ์ในทุกรูปแบบที่ผ่านเข้ามา 2) กุญแจแห่งปัญญา (The Key of Intellectual) หมายถึง การที่บุคคลมีสติปัญญา เป็นความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้และรู้จักการนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) กุญแจแห่งการสำรวจตน (The Key of Self-exploration) หมายถึง การที่บุคคลสามารถวิเคราะห์และสามารถสำรวจตนเองได้ เป็นการรับรู้สภาพของการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน 4) กุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา (The Key of Communication and Intellectual Skills) หมายถึง การที่บุคคลมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นความสามารถในการรับและส่งสารเพื่อถ่ายทอดความคิด ทศนคติและความรู้ของตนอย่างเหมาะสม 5) กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The Key of Problem Solving) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหา ก่อนเกิดเหตุ รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา และการวางแผนในอนาคต 6) กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The Key of Positive Thinking and Forgiveness) หมายถึง การที่บุคคลสามารถคิดบวกและมีความเมตตา เกิดจากการมองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจ และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น 7) กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The Key of Leadership) หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างตนให้แข็งแกร่งและช่วยเหลือผู้อื่นได้ รวมถึงสามารถในการคิดสิ่งใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ 8) กุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย (The Key of Accepting Diversity)

หมายถึง การที่บุคคลสามารถยอมรับในความแตกต่างหลากหลายไม่ว่าจะเป็น ความคิด ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ เพศ เชื้อชาติ ศาสนาวัฒนธรรม รวมถึงการให้คุณค่าและการยอมรับในความแตกต่างของบุคคล 9) กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The Key of Giving and Sharing) หมายถึง การที่บุคคลรู้จักยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือบุคคลรอบข้าง รวมถึง การสร้างตน สร้างคน สร้างงาน การเข้าอกเข้าใจตนเองและบุคคลรอบข้าง การมีจริยธรรมในตน

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมโดยใช้หลักการกุญแจแก้ดอก

1. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านความยากลำบากจากภาวะของโรคไตด้วยกุญแจแห่งความเพียร ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ทำทลายและการก้าวข้ามอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลในการมีความเข้มแข็งทางใจ (Resilience) ในการแก้ไขปัญหา เรียนรู้ และปรับตัวที่จะอยู่กับความยากลำบากจากภาวะของโรคไต และปัญหาที่ผ่านเข้ามาจากการใช้ชีวิตที่มีข้อจำกัด ในงานวิจัยของ Jin et al (2023) ได้ระบุว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดูแลตนเองในผู้ที่มีภาวะป่วยเรื้อรังนั้นหมายความว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจและทางกายมีผลต่อการดูแลและปรับปรุงสุขภาพของตนเองในสถานการณ์ที่มีภาวะเรื้อรัง การมีความยืดหยุ่นในการคิด การปรับตัว และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสามารถช่วยให้ผู้ที่มีภาวะเรื้อรังสามารถจัดการกับอุปสรรคและภาวะทางสุขภาพที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น ความยืดหยุ่นทางจิตใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดูแลตนเองในผู้ที่มีภาวะเรื้อรัง การมีความยืดหยุ่นทางจิตใจช่วยให้สามารถเผชิญหน้ากับความสำเร็จและความล้มเหลวได้อย่างเหมาะสม และมีการจัดการกับความเครียดและสภาวะทางจิตใจที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้านการรับรู้ด้วยกุญแจแห่งปัญญา หมายถึงการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการรับรู้และคิดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเติมเต็มความรู้และการเข้าใจในด้านต่างๆ ในชีวิตประจำวันเช่น การเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการกับโรคและชีวิตประจำวันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในงานวิจัยของ Dreaw et al. (2019) ได้สรุปถึงปัญหาความผิดปกติในการรับรู้ที่เกิดขึ้นในผู้ป่วยโรคไตเรื้อรัง (CKD) ซึ่งอาจประสบปัญหาในการคิด เรียนรู้ จดจำ และสมาธิ ดังนั้นการเสริมสร้างด้วยกุญแจแห่งปัญญาจึงเน้นไปที่กระบวนการภายในสมองเช่น 1) ความสามารถในการเรียนรู้และศึกษาเกี่ยวกับโรคและการจัดการกับโรคได้จากแหล่งข้อมูลที่

นำเชื่อถือ เช่น หนังสือ เว็บไซต์ทางการแพทย์ และแหล่งข้อมูลทางการแพทย์อื่นๆ เพื่อเพิ่มความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับโรคไตเรื้อรังและวิธีการดูแลตนเอง

3. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้านบทบาทที่ถูกจำกัดอันเนื่องจากปัญหาด้านอารมณ์ด้วยกุญแจแห่งการสำรวจตน หมายถึง ความผิดปกติหรือข้อจำกัดในการรับรู้และการคิดเนื่องจากสภาวะอารมณ์ที่ไม่เสถียรภาพ อาจมีผลต่อการเรียนรู้ การจดจำ การตัดสินใจ และการวางแผนในชีวิตประจำวันของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย การใช้กุญแจแห่งการสำรวจตนจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้ป่วยโรคไตมีการเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับอารมณ์ของตนเองมากยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจอารมณ์ตนเองผ่านการสังเกตและบันทึกความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ อาจใช้วิธีการเขียนหรือการบันทึกประสบการณ์เพื่อช่วยให้รับรู้และเข้าใจอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น ในงานวิจัยของ Philip and Silvia (2005) ได้กล่าวถึงการสำรวจอารมณ์ว่า เป็นความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผลกระทบต่อการแสดงออกทางอารมณ์ ยิ่งผู้ป่วยโรคไตตระหนักในการสำรวจอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ นั่นหมายถึงการเห็นคุณค่าในตนเองจะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจภายในที่แข็งแกร่ง เพิ่มความมั่นใจในตนเอง และปรับปรุงความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย

4. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคมด้วยกุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา หมายถึง การใช้วิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อสร้างความสามารถในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ซึ่งจะสามารถช่วยสร้างความเข้าใจและให้ความร่วมมือกับทางการแพทย์ในการดูแลสุขภาพในชีวิตประจำวัน ดังนั้นการที่ผู้ป่วยจะสามารถใช้กุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา ต้องเริ่มจากกระบวนการฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) (Ismatovna, 2020) จากแพทย์ที่ให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจข้อมูลที่ได้ฟังอย่างเต็มที่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลที่ได้รับ และนำข้อมูลนั้นไปใช้ในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหา นำมาสู่ความร่วมมือกับทางการแพทย์ ผู้ป่วยโรคไตสามารถใช้ทักษะการสื่อสารในการสอบถาม แสดงความคิดเห็น และเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการรักษาและการดูแลสุขภาพของตนได้อย่างมีส่วนร่วม ซึ่งการฟังอย่างลึกซึ้งจึงเป็นตัวแปรแทรกแซงที่สำคัญเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในข้อมูลจากการดูแลสุขภาพของตน

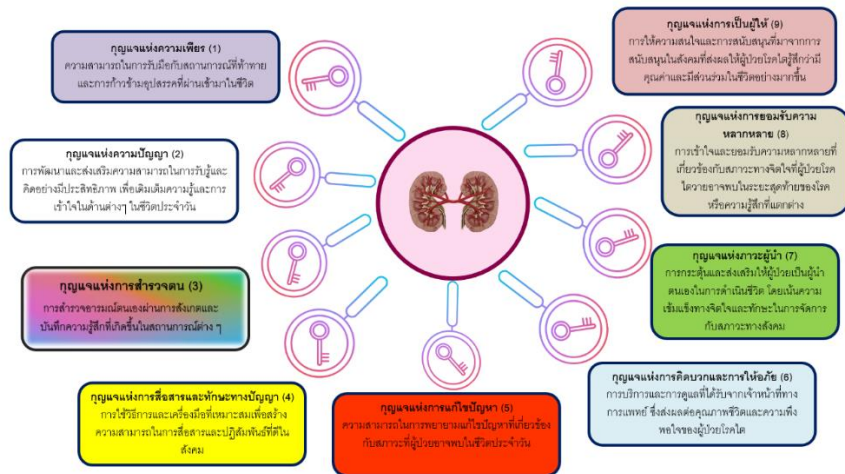
5. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้านผลกระทบของสภาวะจากโรคไตต่อผู้ป่วยด้วยกัญญาแห่งการแก้ไข้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการพยายามแก้ไข้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสภาวะที่ผู้ป่วยอาจพบในชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นอาการซึมเศร้าและความท้อแท้ ปัญหาการควบคุมอาหาร เช่น การจำกัดปริมาณโซเดียม ปัญหาการเคลื่อนไหวและความสามารถทางกายภาพ เช่น ความยากลำบากในการเดิน ความอ่อนแรง หรือข้ออักเสบ เพราะการทำงานของไตที่ผิดปกติส่งผลให้ร่างกายมีปัญหาในการเคลื่อนไหว (สุภลักษณ์ ธาณิรัตน์ และคณะ, 2564) ดังนั้นการใช้กัญญาแห่งการแก้ไข้ปัญหาของผู้ป่วยโรคไตในอาการซึมเศร้าและความท้อแท้ นั้น ทำได้โดยการสนับสนุนให้ผู้ป่วยโรคไตมีพื้นที่ในการพูดคุยและแสดงความรู้สึก ได้มีงานวิจัยที่ศึกษาว่า การพูดคุยและแสดงความรู้สึกสามารถช่วยรักษาความเจ็บปวดทางอารมณ์ เพราะสมองส่วนอะมิกลาลา (Amygdala) ที่กระตุ้นให้เกิดปฏิกิริยาสู้หรือหนี จะลดปฏิกิริยาลิมบิก (Limbic) ซึ่งเป็นการตอบสนองทางอารมณ์และจิตใจที่เกิดขึ้นในส่วนของระบบประสาทไบรน์ในสมอง เมื่อพบกับสิ่งที่เรียกว่า "สิ่งกระตุ้น" (Trigger) ที่สามารถเรียกให้เกิดการตอบสนองทางอารมณ์หรือการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ได้ เพราะเมื่อเกิดการพูดคุยและแสดงความรู้สึก สมองที่จัดการกับภาษาและความหมายในเยื่อหุ้มสมองส่วนหน้าของช่องท้องด้านขวาจะไปกระตุ้นลิมบิกให้มีปฏิกิริยาน้อยลงและเพิ่มการมีสติสัมปชัญญะมากขึ้น (Lieberman et al., 2007) นอกจากนี้การกำกับตนเอง (Self-regulation) ยังเป็นกระบวนการที่ผู้ป่วยโรคไตสามารถใช้เพื่อควบคุมและปรับปรุงพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการหรือตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งนำมาสู่การแก้ไข้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Lin and Hwang, 2020)

6) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้านความพึงพอใจที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่/ความพึงพอใจต่อการรักษาด้วยกัญญาแห่งการคิดบวกและการให้อภัย หมายถึง การบริการและการดูแลที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของผู้ป่วยโรคไต การให้อภัยและคิดบวกจะช่วยให้ผู้ป่วยโรคไตสามารถมีการรับมือและก้าวข้ามอุปสรรคในการรักษาโรคได้ดีขึ้น ส่งผลให้ผู้ป่วยรู้สึกสบายใจและมีความเชื่อมั่นในกระบวนการรักษา ทำให้เกิดความผาสุกทางจิตใจ (Psychological Well-being) และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being) ซึ่งมีผลต่อความสุขและความเจริญรุ่งเรืองทางด้านจิตใจในผู้ป่วยโรคไต (Wulandari and Megawati, 2020)

7. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้านบทบาททางสังคมด้วยกฤษฎาแห่งภาวะผู้นำ หมายถึง การกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ป่วยเป็นผู้นำตนเองในการดำเนินชีวิต โดยเน้นความเข้มแข็งทางจิตใจและทักษะในการจัดการกับสภาวะทางสังคม ผู้ป่วยโรคไตที่ใช้กฤษฎาแห่งภาวะผู้นำจะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) โดยการมีความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับโรค ทำให้มีความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำแนะนำจากทีมแพทย์และผู้ให้การดูแลสุขภาพ (Lin et al., 2017)

8. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้านสุขภาพจิตด้วยกฤษฎาแห่งการยอมรับความหลากหลาย หมายถึง การเข้าใจและยอมรับความหลากหลายที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตใจที่ผู้ป่วยโรคไตวายอาจพบในระยะสุดท้ายของโรค หรือความรู้สึกที่แตกต่าง ซึ่งสามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิตทางจิตใจโดยการให้การสนับสนุนทางอารมณ์ การให้พื้นที่ให้ผู้ป่วยแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผยและการสนับสนุนในการค้นหาวิธีการจัดการกับความเครียดหรือภาวะอื่นๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การยอมรับความแตกต่างยังสร้างโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต เมื่อผู้ป่วยโรคไตยอมรับว่ามีความแตกต่าง ก็สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์และมุมมองของผู้อื่นได้ และสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตได้ในทุกด้านของชีวิต (Lorijn et al., 2022)

9. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้านการสนับสนุนจากสังคมด้วยกฤษฎาแห่งการเป็นผู้ให้ หมายถึง การให้ความสนใจและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลให้ผู้ป่วยโรคไตรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีส่วนร่วมในชีวิตอย่างมากขึ้น ซึ่งมีผลในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตทั้งทางด้านกายภาพและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษาและข้อมูล เกี่ยวกับโรคหรือการดูแลสุขภาพ การให้ความสนใจและกำลังใจในเวลาที่คุณต้องการ การช่วยเหลือในกิจวัตรประจำวัน และการสนับสนุนทางร่างกายและจิตใจให้กับผู้อื่น ซึ่งการสนับสนุนจากสังคมด้วยกฤษฎาแห่งการเป็นผู้ให้ที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น มีผลในการเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ช่วยส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีความมั่นใจและมีความหวังในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ (Martin, 2016) จากแนวทางที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้เขียนสามารถแสดงภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมโดยใช้หลักการกุญแจเก้าดอก (กุลลมา โรจนเกตุปัญญา, 2566)

สรุป

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมโดยใช้หลักการกุญแจเก้าดอกมีความสำคัญอย่างมากในการใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับประชากรทั่วไป โดยผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายจะต้องปรับตัวและปรับปรุงพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมตามคำแนะนำจากแพทย์ นอกจากนี้ความสำคัญของการกำกับตนเองในการปรับเปลี่ยนและควบคุมพฤติกรรมทานอาหารที่ถูกต้องตามคำแนะนำของแพทย์เป็นสิ่งสำคัญ ผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายอาจมีภาวะทางอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นการตรวจสอบและรับรู้อารมณ์ปัจจุบันของตนเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถรับรู้ความรู้สึกและมีผลต่อการตัดสินใจได้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ไกรสร วันละ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2564). การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. *วารสาร มจร. บาลีศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 7(3), 56-66.
- สมพร ชินโนรส และชุตินา ตีปัญญา. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม. *วารสารสุขภาพกับการจัดการสุขภาพ*, 5(2), 54-67.
- สุภลักษณ์ ธานีรัตน์, เมทนี ระดาบุตร, สุจิรา วิเชียรรัตน์ และวิญญา สุมาวัน. (2564). การรับรู้และประสบการณ์ในการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคไตเรื้อรังในชุมชน. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 15(3), 83-94.
- Chow, S. K., & Tam, B. M. (2014). Is the kidney disease quality of life-36 (KDQOL-36) a valid instrument for Chinese dialysis patients?. *BMC nephrology*, 15, 199.
- Jin, Y., Bhattarai, M., Kuo, W. C., & Bratzke, L. C. (2023). Relationship between resilience and self-care in people with chronic conditions: A systematic review and meta-analysis. *Journal of clinical nursing*, 32, 9-10.
- Kim, D. S., Kim, S. W., & Gil, H. W. (2022). Emotional and cognitive changes in chronic kidney disease. *The Korean journal of internal medicine*, 37(3), 489-501.
- Lorijn, S. J., Engels, M. C., Huisman, M., & Veenstra, R. (2022). Long-term effects of acceptance and rejection by parents and peers on educational attainment: A study from pre-adolescence to early adulthood. *Journal of Youth and Adolescence*, 51(3), 540-555.
- Lin, M., Liu, M.F., Hsu, L., & Tsai, P. (2017). Effects of self-management on chronic kidney disease: A meta-analysis. *International journal of nursing studies*, 74, 128-137.
- Lin, C. C., & Hwang, S. J. (2020). Patient-Centered Self-Management in Patients with Chronic Kidney Disease: Challenges and Implications. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9443.
- Lieberman, M. D., Eisenberger, N. I., Crockett, M.J., Tom, S. M., Pfeiffer, J. H., & Way, B. M. (2007). Putting feelings into words: Affect labeling disrupts amygdala



- activity in response to affective stimuli. *Psychological Science*, 18, 421-427.
- Maslow, A.H. (1987). *Motivation and Personality*. 3rd Edition. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- Martins, P., & Costa, L. (2016). The impact of social support on the quality of life of patients with end-stage renal disease. *Social Work in Health Care*, 55(7), 561-579.
- Punnanun C. (2020). The Process of Seeking Nine-Keys Philosophy of Palangjit Dhamma Jakrawan Institute and Utilization for Human Development, *Solid State Technology*, 63(2), 1998-2008.
- Susniene, D., & Jurkauskas, A. (2009). The Concepts of Quality of Life and Happiness - Correlation and Differences. *The Engineering Economics*, 63, 58-66.
- Phillips, A. G., & Silvia, P. J. (2005). Self-awareness and the emotional consequences of self-discrepancies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 703-713.
- United Nation (2020). *Sustainable Development Goals*. Retrieved 7 May 2023, from <https://sdgs.un.org/goals>
- Wulandari, I., & Megawati, F. E. (2020). The role of forgiveness on psychological well-being in adolescents: A review. In *5 th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)*, 99-103 Atlantis Press.
- WHOQOL Group, WHO, Div of Mental Health, Geneva. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41(10), 1403-1409.

Wang, W. L., Liang, S., Zhu, F. L., Liu, J. Q., Wang, S. Y., Chen, X. M., & Cai, G. Y. (2019). The prevalence of depression and the association between depression and kidney function and health-related quality of life in elderly patients with chronic kidney disease: a multicenter cross-sectional study. *Clinical interventions in aging*, 14, 905–913.

การประยุกต์หลักธรรมในการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ

APPLICATION OF PRINCIPLES IN HEALTH CARE IN THE ELDERLY

อรพิน ตันติวิริฐ, เทพ เทพวัฒนปิยกุล

Orapin Tantivirun, Thep Thepwattanapiyakul

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholars

Corresponding Author E-mail: oprin25@gmail.com

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตั้งแต่ปี 2022 โดยมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุถึง 12,698,362 คน (19.21%) ของประชากรทั้งหมดประมาณ 66,090,475 คน จาก การที่มีจำนวนเด็กเกิดใหม่ต่ำ กว่า 600,000 คนต่อปี (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) ส่งผลให้เกิด ภาวะการขาดแคลนแรงงาน รัฐต้องจ่ายเงินสวัสดิการผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้นสวนทางกับการเก็บ ภาษีที่ลดลง องค์การอนามัยโลกได้ให้ข้อเสนอแนะใช้กับสังคมผู้สูงอายุ คือ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมี สุขภาพดี มีคุณค่าทางสังคม สนับสนุนให้เป็นส่วนหนึ่งของกำลังแรงงาน มีรายได้ ซึ่งโดยหลัก สำคัญ ก็คือการมีสุขภาพที่ดี โดยนำหลักธรรมมาส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุคือ “อปถณกปฏิบัติ” หมายถึง ข้อปฏิบัติที่ไม่ผิด ซึ่งพระผู้มีภาคได้แสดงไว้ว่า ภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม 3 ประการ ชื่อ ว่าเป็นผู้ปฏิบัติไม่ผิด และชื่อว่าเธอปรารถนาปัญญาเพื่อความสิ้นอาสวะทั้งหลาย ธรรม 3 ประการ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้คุ้มครองทวารในอินทรีย์ทั้งหลาย 1 เป็นผู้ประมาณในโภชนะ 1 เป็นผู้ ประกอบความเพียร 1 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2546) การคุ้มครองทวาร หมายถึง การมีสติดูแลสุขภาพเพื่อให้เกิดความเสื่อมถอยช้า ดูแลอาหารให้ถูกต้องเหมาะสมกับวัย และมีความเพียรในการทำงานที่ตนเองสามารถทำได้อย่างขยันและมีจิตใจแจ่มใส จึงเป็นคนสูงอายุที่มี คุณค่า

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักธรรม; สุขภาพ; ผู้สูงอายุ

Abstract

At present, Thailand has entered an aging society since 2022, with an elderly population of 12,116,199 people (18.3%) of the total population, approximately 70,080,000 people, from the number of children being born less than 600,000 people per year (statistical system Registration, 2022) resulting in a labor shortage situation. The government must pay more for the elderly welfare in contrast to the lower tax collection. The World Health Organization has made recommendations for the aging society such as promoting good health for the elderly, support as part of the working force of valued social. They get earning income for their living, which is essentially is to have good health. Therefore, the health of the elderly has been promoted by applying the principles, namely "Apannakapatipada" means conduct that is not wrong. which the Blessed One has shown that A bhikkhu endowed with the three virtues is known as one who does not go wrong. Budhha preached for the depletion of all defilements. He is the guardian of the gates in the senses, He is the protector of food, He is the one who works diligently. 1 (Phra Brahmakunabhorn (P.A. Payutto), 2003). Protection of the gates mean having health consciousness to slow deterioration. They have been taken care of the right diet suitable for your age. and have perseverance in the work that they can do diligently and have a clear mind Therefore, it is a valuable elderly person.

Keywords: Application; Principles; Health Care; The elderly

บทนำ

องค์การอนามัยโลก (WHO : World Health Organization, 1984) ให้คำจำกัดความ คำว่า “สุขภาพ (Healthy) ใหม่ หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข และมีได้หมายความเฉพาะแต่การปราศจากโรคและทุพพลภาพเท่านั้นยังรวมถึงคำว่าสุขภาพะ (Well-being) คือสุขภาพองค์รวมของชีวิตทั้งหมด ได้แก่ ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อมและปัญญา โดยเน้นผู้สูงวัยให้มีการส่งเสริมแนวคิดพหุผลัง (Active Ageing) คือ การมีสุขภาพดี มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต และมีส่วนร่วมและมีคุณค่าทางสังคม นำไปสู่การเป็นผู้สูงอายุที่ยังคุณประโยชน์ (Productive Ageing)

ประเทศไทยเข้าสู่ “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์” โดยการมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในอัตราร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นผลให้ประชากรวัยแรงงานเริ่มมีผลกระทบและแรงกดดัน เนื่องจากอัตราการเกิดลดลงสวนทางโดยมีสัดส่วนของการเกิด กำลังแรงงาน: ผู้สูงอายุ: เด็ก อยู่ที่ 4: 1: 1 คาดว่าในปี 2579 จะปรับลงไปอยู่ที่ 2: 1: 1 (สอวช, 2021) จึงเป็นผลกระทบทั้งการขาดแคลนแรงงาน วิกฤติการคลัง จากภาระของรัฐที่เกิดจากการเก็บภาษีที่ลดลงสวนทางกับการใช้จ่ายสุขภาพที่ต้องเพิ่มขึ้น

การพัฒนาผู้สูงอายุหรือคนวัยเกษียณ ต้องพิจารณาเป็นด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย อาจมีปัญหาสุขภาพร่างกายที่มาจากความเสื่อมถอย จึงต้องพัฒนาด้านร่างกาย เริ่มจากรับประทานอาหารที่มีประโยชน์อย่างครบ 5 หมู่ ในปริมาณเหมาะสม หลีกเลี่ยงอาหารที่เป็นพิษเป็นโทษ อยู่อาศัยในที่ถูกสุขลักษณะ ออกกำลังกายให้สมวัยในด้านจิตใจ ผู้สูงวัยย่อมมีสภาพการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากเดิม เช่น จากการทำงานเป็นประจำ เป็นคนไร้งาน รายได้ลดหรือไม่มีรายได้ ขาดสังคม แต่ยังมีรายจ่ายในชีวิตประจำวันภายในครอบครัว สิ่งเหล่านี้ มีผลต่อสภาพจิตใจทำให้เกิดโรคซึมเศร้า จึงต้องพัฒนาด้านจิตใจ ด้วยการมีกิจกรรมให้กำลังใจ ให้ปรับสภาพจิตใจในการดำเนินชีวิตด้วยปัญญา ไม่ประมาท มีสติ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2551)

พระพุทธศาสนามีหลักธรรมคำสอน “อปินณกปฏิปทา” หมายถึง ข้อปฏิบัติที่ไม่ผิด ซึ่งพระผู้มีภาคได้แสดงไว้ว่า ภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม 3 ประการ ชื่อว่าเป็นผู้ปฏิบัติไม่ผิด และชื่อว่าเธอปรารถนาปัญญาเพื่อความสิ้นอาสวะทั้งหลาย ธรรม 3 ประการ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้คุ้มครองทวารในอินทรีทั้งหลาย 1 เป็นผู้ประมาทในโภชนะ 1 เป็นผู้ประกอบความเพียร 1

(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2546) ที่กล่าวถึงแนวทางในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริม ดูแล ให้ผู้สูงอายุมีพละกำลังทางบวกในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและมีคุณค่า

ความหมายของคำว่าผู้สูงอายุและปัญหาของผู้สูงอายุ

คำว่า “ผู้สูงอายุ” มาจากภาษาบาลีว่า “ชรา” หมายถึงความแก่ด้วยอายุ ชำรุด ทรด โทรม คำว่า “ชรา” หรือ “Senescent” หรือ “Elderly” หรือ “Aging” หมายถึง “ผู้สูงอายุ” เป็นคำที่มีความหมายยกย่องให้เกียรติแก่ผู้มีความชราภาพว่าเป็นผู้ที่สูงทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิและประสบการณ์ (Sasiphat Yotphet, 2006) ซึ่งตามมติของสหประชาชาติ (United Nations) ถือว่าผู้สูงอายุ คือ มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ และความหมายของผู้สูงอายุ ก็มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามลักษณะของธรรมชาติทางกายภาพ มีความอ่อนแอ มีความเสื่อมตามวัย ความต้านทานโรคลดลง อาจเริ่มมีปัญหาทางสุขภาพกายและจิต ดังนั้น อาจสรุปว่า ผู้สูงอายุ คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งมีชีวิตอยู่ในช่วงวัยสุดท้าย ที่มีความเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสังคม

ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการของผู้สูงอายุ มีความเกี่ยวข้องอยู่ 5 ด้าน คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ทางกายภาพและปัจจัยสี่ของผู้สูงอายุ ความต้องการให้รัฐส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ผู้สูงอายุเป็นประจำ การให้ความรู้ความเข้าใจ การให้การศึกษาเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ และเตรียมตัวเพื่อรองรับการเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ 2) ความต้องการทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ความต้องการมีรายได้ ต้องการประกอบอาชีพ ได้รับการเลี้ยงดูจุนเจือจากบุตรหลาน และหน่วยงานรัฐ 3) ความต้องการด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการในความสัมพันธ์ ได้รับการยอมรับและยังทำประโยชน์ให้แก่สังคม 4) ความต้องการด้านจิตใจ ได้แก่ ความต้องการการเอาใจใส่ดูแลได้รับความรัก ความอบอุ่น มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และมีการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มไม่ถูกทอดทิ้ง โดยรัฐจัดกิจกรรมช่วยเหลือให้กลุ่มผู้สูงอายุได้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น ศูนย์ออกกำลังกาย 5) ความต้องการความรู้ ได้แก่ ต้องการความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตัวในทางการแพทย์เพื่อความสุขภาพดี ความรู้ด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับวัยหรือความสนใจ (Somporn Thepsithar, 2526) เพื่อให้มีชีวิตที่ปกติสุข เช่น การใช้เครื่องมือสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงและมีส่วนในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

การเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุ

สุขภาพ หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ การใช้ชีวิตอยู่เป็นปกติสุข รวมถึง สังคมสิ่งแวดล้อม และอยู่ด้วยปัญญา ซึ่งตรงกับคำว่า “Spiritual well-being” จึงรวมถึงวิถีชีวิตที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมทางกายที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ตรงกับคำกล่าวทางพุทธศาสนา คือ กายิกสุข คือสุขทางกายและเจตสิกสุข คือสุขทางใจ (พระราชปรีดีติวิมล, 2564) ซึ่งรวมแล้วคือ สุขภาพทางกาย จิต สังคม ปัญญา รวมเป็น วิชชา วิมุตติ วิสุทธิ สันติ คือ ความสว่างผ่องใส ความหลุดพ้นเป็นอิสระ ความหมดจดไม่ขุ่นมัวเศร้าหมอง ความสงบ ไร้ความร้อนร่นกระวนกระวาย เกิดเป็นองค์รวม คือ สุขภาพกาย สุขภาพจิตดี พร้อมกับการใช้ชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุข ปราศจากทุกข์ ดังพุทธภาษิตกล่าวว่า “อาโรคยปรมา ลาภา” ความไม่มีโรค เป็นลาภอันประเสริฐ

การดูแลผู้สูงอายุ (Caring) การดำรงชีวิตของบุคคลในวัยเกษียณย่อมมีความแตกต่างจากวัยหนุ่มสาว หรือวัยทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแข็งแรงและภูมิคุ้มกันที่ลดลง จึงต้องการสวัสดิการที่ช่วยเหลือดูแลจากภาครัฐอย่างเป็นกระบวนการในการให้ความช่วยเหลือ (Assertive) ต่อการแสดงออก ในด้านการเข้าถึงความรู้สึก (Empathic) ความเอาใจใส่ (Attention) การช่วยเหลือ (Supportive) การให้ความรู้ (Education) ด้านกาย คือ การฟังกาย การพูด หรือการสัมผัส การอำนวยความสะดวก (Facilitative) เช่น ทางลาดหรือราวเกาะ ห้องน้ำพิเศษในที่สาธารณะ ความต้องการเฉพาะของกลุ่ม (Special Need Function) เช่น ความสะดวกในการเดินทาง การจัดศูนย์ออกกำลังกาย หรือสันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ การจัดคลินิกผู้สูงอายุในการให้คำแนะนำในเรื่อง โภชนาการ การดูแลในโรคที่มักเกิดกับผู้สูงอายุ เป็นต้น (Sasiphat Yotphet, 2010)

การเสริมสร้างสุขภาพ เป็นการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง โดยมีหน่วยงานด้านการแพทย์เป็นหลัก เพื่อการป้องกันโรค (Preventive) (อาภาพร เผ่าวัฒน์, 2556) หลักสำคัญคือ การเพิ่มศักยภาพของบุคคลและชุมชนในการควบคุมปัจจัยที่กำหนดสภาวะ การมีส่วนร่วมของสาธารณะ คือบุคคลและชุมชน สามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา วางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหา ที่มีผลกระทบต่อสภาวะของชุมชน อีกทั้งให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในการดำเนินงานการเสริมสร้างสุขภาพของชุมชน (ศิริพร ชัมภลิจิต และประภาพร จินันทุยา, 2545) เพื่อเกิดความร่วมมือและสร้างสังคมคุณภาพไปพร้อมกัน เนื่องจากส่งผล

ทางบวกโดยตรงต่อสุขภาพองค์รวม เศรษฐกิจและสังคม คือ 1) ผู้สูงวัยและคนในชุมชนมีสุขภาพแข็งแรง 2) ลดภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรค ลดอัตราการป่วยและการตายจากโรคที่ป้องกันได้ หรือลดการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 3) ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของบุคคลและส่วนรวม 4) เพิ่มโอกาสการมีรายได้ เพราะคนสุขภาพแข็งแรงแม้สูงวัยก็ทำงานให้เกิดรายได้ 5) ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น 6) สังคมมีสภาพความเป็นอยู่ดีขึ้นจากรายได้ที่เพิ่มขึ้น

การประยุกต์หลักธรรมในการดูแลสุขภาพของผู้สูงวัย

ผู้สูงวัยหรือวัยเกษียณ เป็นเรื่องของความเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่งในชีวิต หลายท่านมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นการสูญเสีย หมดสิ้นตำแหน่ง ฐานะ เกียรติยศ อำนาจ และการขาดความเคารพนับถือต่างๆ จิตใจเกิดความว้าวุ่น เหงา ลึนหว้าง หรือท้อแท้ใจ แต่ถ้าเรามองตามความจริงจะเห็นว่าเป็นแค่ความเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสีย การเปลี่ยนจากภาวะเดิมไปสู่ภาวะใหม่ อาจทำให้มีโอกาสได้ทำสิ่งใหม่หรือสภาวะชีวิตที่ดียิ่งกว่าเดิม ในแง่ธรรมะก็ถือเป็นโอกาสที่จะเข้าถึงความจริงของชีวิต ได้บอกตนเองว่า นี่แหละโลกที่แท้จริง ไม่ต้องสวมหัวโขนกันตลอดเวลา

ในทางพุทธศาสนาการดำเนินชีวิตให้มีความสุขทางกายและใจ ต้องบรรลุจุดหมาย 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ทิฏฐธัมมิกัตถะ คือ ประโยชน์ปัจจุบัน ได้แก่ ก) มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไร้โรคอายุยืน ข) มีเงินมีงาน คือ มีอาชีพสุจริต พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ค) มีสถานภาพดี คือ เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม ง) มีครอบครัวผาสุก คือ ทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่น่าพอใจ ทั้ง 4 นี้พึงให้เกิดมีโดยธรรม และใช้ให้เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนและผู้อื่น ชั้นที่ 2 สัมปรายิกัตถะ ประโยชน์เบื้องหน้า ได้แก่ ก) มีความอบอุ่นซาบซึ้งใจ ไม่อ้างว้างเลื่อนลอย มีหลักยึดเหนี่ยวใจให้เข้มแข็ง ด้วยศรัทธา ข) มีความภูมิใจ ในชีวิตสะอาด ที่ได้ประพฤติแต่การอันดีงามด้วยความสุจริต ค) มีความอึดใจ ในชีวิตมีคุณค่า ที่ได้ทำประโยชน์ตลอดมา ด้วยน้ำใจเสียสละ ง) มีความแจ่มใสมั่นใจ ที่จะแก้ไขปัญหานำชีวิตและภารกิจไปได้ ด้วยปัญญา จ) มีความโล่งจิตมั่นใจ มีทุนประกันภพใหม่ ด้วยได้ทำไว้แต่กรรมที่ดี ชั้นที่ 3 ปรมัตถะ ประโยชน์อย่างยิ่ง ได้แก่ ก) ถึงถูกโลกธรรมกระทบ ถึงจะพบความผันผวนปรวนแปร ก็ไม่หวั่นไหว มีใจเกษมศานต์มั่นคง ข) ไม่ถูกความยึดติดถือมั่นบีบคั้นจิตใจให้ผิดหวังโศกเศร้า มีจิตโล่งโปร่งเบาเป็นอิสระ ค) สดชื่น เบิกบานใจ ไม่ขุ่นมัวเศร้าหมอง ผ่องใสไร้ทุกข์ มีความสุขที่แท้จริง ง) รู้เท่าทันและทำการตรงตามเหตุปัจจัย ชีวิตหมดจดสดใสเป็นอยู่ด้วยปัญญา (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2564)

เมื่อได้ทำให้มีสุขภาพกายดี ก็ต้องทำให้ชีวิตให้เข้าถึงความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุข 5 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 คือความสุข จากการเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอก ที่มาทาง ตา หู จมูก

ลื่น ภาย เป็นความสุขสามัญ ทำให้เกิดความเพลิดเพลิน เมื่อมีวัตถุมัก เสพมากก็ขาดวัตถุ เหล่านั้นไม่ได้ทำให้งังต้องแสวงหา คนที่สูญเสียอิสรภาพในการหาความสุขแบบง่ายๆ การถือศีล 8 เป็นวิธีง่ายๆ ที่ทำให้เราลดความต้องการทางวัตถุ ลดความพึงอาศัยวัตถุที่มาบำรุง บำเรอ ด้วยวัตถุ เริ่มด้วยข้อวิกาลโภชนาฯ ไม่ต้องบำเรอลิ้นด้วยอาหารอร่อย ไม่ต้องกินอาหารมากกลับ ทำให้ร่างกายแข็งแรง เป็นการฝึกให้เราใช้ชีวิตโดยไม่ต้องขึ้นกับวัตถุมากเกินไป ขั้นที่ 2 เจริญ คุณธรรม มีเมตตากรุณา มีศรัทธา ทำให้มีความสุขจากการให้อิมใจในความช่วยผู้อื่น ขั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่กับโลก สมมติ อยู่ด้วยความหวังสุขจากสมมติที่ไม่จริงจังยั่งยืน เหมือนคนทำสวนที่มีหวังความสุขจาก เงินเดือน มองข้ามผลที่แท้จริงตามธรรมชาติจากการทำงาน คือ ความเจริญงอกงามของต้นไม้ ความสุขอยู่ที่ได้เงินเดือนอย่างเดียว แต่ผลที่แท้จริงจากการทำงาน คือ อยากรเห็นต้นไม้เจริญงอก งาม คนที่ปรับชีวิตได้เข้าถึงความจริงของธรรมชาติย่อมสามารถหาความสุขจากการดำเนินชีวิต

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถในการปรุงแต่ง ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษ ที่มนุษย์สามารถปรุง แต่งสุขก็ได้ ปรุงแต่งทุกข์ก็ได้ คือเก็บเอาอารมณ์ที่ไม่ดี ที่ขัดใจ ขัดหู ขัดตา เอามาครุ่นคิดให้ไม่สบายใจ ชุมนิวเศร้ามอง โดยเฉพาะผู้สูงวัย ใจคอยจะเก็บอารมณ์ที่กระทบกระเทือน ไม่สบาย แล้วเอามาปรุงแต่งให้เกิดความกลุ้มใจ ว่าแห้ว เหงา การปรุงแต่งความสุข แม้แต่ฝึกจากลมหายใจ ก็ยังปรุงแต่งสุขได้ ฝึกให้ใจเบิกบาน ทำให้โปร่งเบา มีสภาพจิต 5 อย่างที่ควรปรุงแต่งให้มีอยู่เสมอ คือ 1) ปราโมทย์ ความร่าเริงเบิกบานใจ 2) ปีติ ความอิมใจ 3) ปัสสัทธิ ความสงบเย็น ผ่อนคลาย ภายใจ ไม่เครียด 4) สุข ความโปร่งโล่งใจ คล่องใจสะดวกใจ ไม่มีอะไรมาบีบคั้น หรือติดขัดคับ ข้อง 5) สมภาิ ภาวะที่จิตอยู่กับสิ่งที่ต้องการ ได้ตามต้องการ ไม่มีอะไรมารบกวน พระพุทธเจ้า ทรงตรัสว่า “ตโต ปาโมชพพุโล ทุกขสสนตํ กริสสตี” แปลว่า “ภิกษุผู้ปฏิบัติถูกต้องแล้ว มาก ด้วยปราโมทย์ มีจิตใจร่าเริงเบิกบานอยู่เสมอ จักทำทุกขให้หมดสิ้นไป”(ขุ.ธ.(ไทย) 25/35/66) ฉะนั้น ผู้สูงวัย ควรใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ถือเป็นโอกาสดี ปรุงแต่งใจ แม้ว่าแต่ก่อนจะปรุงแต่ง แต่ทุกข์ ทำให้ใจเครียด ชุมนิว เศร้ามอง แต่เมื่อถึงวัยเกษียณก็ต้องปรุงแต่งให้มีธรรม 5 อย่าง คือ ปราโมทย์ มีความร่าเริงเบิกบานใจ ปีติ ความอิมใจ ปัสสัทธิ ความผ่อนสบายสงบเย็นภายใจ สุข โล่งโปร่งใจ สมภาิ สงบใจตั้งมั่น ขั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง คือ อยู่ด้วยปัญญา ที่รู้ทัน ความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญา เห็นแจ้ง ทำให้วางจิตวางใจลงตัว สนิทสบายกับทุกสิ่งทุกอย่าง อยู่อย่างผู้เจนจบชีวิต อย่างผู้ชำนาญ จะมีปัญญารู้พร้อมอยู่ถ้ามี

เหตุเกิดขึ้นก็แก้ไขได้ทันที ทำให้สภาพจิตที่เรียบสงบสบาย (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2564)

การประยุกต์หลักธรรมในการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ นำหลัก อปถมณกปฏิบัติ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2564) อันเป็นธรรมที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ทรงแสดงว่าเป็นข้อปฏิบัติที่ไม่ผิด ปฏิบัติที่เป็นส่วนแก่นสารเนื้อแท้ ซึ่งจะนำผู้ปฏิบัติให้ถึงความเจริญงอกงามในธรรม เป็นผู้ดำเนินอยู่ในแนวทางแห่งความปลอดภัยจากทุกข์อย่างแน่นอนไม่ผิดพลาด ได้แก่ 1) อินทรีสังวร การสำรวมอินทรี คือระวังไม่ให้บาปอกุศลธรรมครอบงำใจ เมื่อรับรู้อารมณ์ด้วยอินทรีทั้ง 6 การที่ผู้สูงอายุต้องมีการระมัดระวังอินทรีทั้ง 6 ตามข้อธรรมนี้ เนื่องจาก ทวาร 6 คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ แบ่งใหญ่ๆ ได้เป็น กาย และใจ การมีสุขภาพที่ดี ต้องมีการดูแลกายและใจไปพร้อมกัน การรับรู้อารมณ์ทางใจ ทางพุทธศาสนาเป็นช่องทางแห่งทุกข์ การรับผัสสะหรือการกระทบทางตา หู จมูก ลิ้น กายและใจ ด้วยสติ ทำให้สามารถปรับความคิดให้เป็น โยนิโสมนัสสิกการ และมีสัมมาทิฐิ การเห็นถูกทำให้เข้าใจในธรรมชาติความเหมาะสมแก่ตน การไม่ทุกข์กับความเปลี่ยนแปลง และจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีสติ เข้าใจผัสสะที่มากระทบไม่ทำให้ใจเป็นทุกข์ จะมีผลให้ร่างกายมีความชุ่มชื้น อีกทั้งเกิดปัญหาในการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมทำให้เกิดความชรา หรือความเสื่อมซาลงมีจิตแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง 2) โภชนะมัตตัตถุญจตา ความรู้จักประมาณในการบริโภค คือ รู้จักพิจารณารับประทานอาหารเพื่อหล่อเลี้ยงร่างกายใช้ทำกิจให้ชีวิตมีความสุข มิใช่เพื่อสนุกสนานมัวเมา เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุในการบริโภค เมื่อเริ่มเข้าสู่วัยชราร่างกายย่อมมีความเสื่อม เช่น ระบบการย่อยอาหาร จึงต้องมีการดูแลอาหารให้เป็นอาหารที่ย่อยง่าย มีคุณค่าต่อร่างกาย ไม่ดื่มหรือรับประทานสิ่งที่เปื้อนโทษ ได้แก่ สุรายาเมา ของหมักดอง รับประทานแต่พอประมาณ ไม่มากไม่น้อยเกินไป และมีสารอาหารครบ 5 หมู่ ควรหาความรู้ในด้านโภชนาการเพื่อจัดอาหารที่เหมาะสมกับวัย เพราะช่วยให้ร่างกายทำงานเป็นปกติ ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่ไม่ใช่โรคติดเชื้อ เช่น โรคเบาหวาน ความดัน หัวใจ มะเร็ง เป็นต้นเนื่องจากโรคดังกล่าว พบว่ามีอัตราการเป็นโรคในคนสูงวัยสูงกว่าในวัยอื่นๆ 3) ซาคริยานุโยค การหมั่นประกอบความดี ไม่เห็นแก่นอน คือ ขยันหมั่นเพียรตื่นตัวอยู่เป็นนิตย์ ชำระจิตมิให้มีนิวรณ์ พร้อมเสมอทุกเวลาที่จะปฏิบัติกิจให้ก้าวหน้าต่อไป หลักธรรมนี้ เพื่อให้มีความขยันหมั่นเพียรในกิจที่ทำเพื่อให้การงานนั้นประสบความสำเร็จ การที่คนสูงวัยได้พ้นจากการทำงานประจำ ไม่ว่าจะเป็งานภาครัฐ หรืองานเอกชน เมื่อได้มีอิสระจากการทำงานที่ใช้เลี้ยงชีพ ลดจากความเครียดในความรับผิดชอบ หรือการดูแลงานหรือลูกน้อง

จำนวนมาก ก็ควรจะต้องเป็นโอกาสที่ดีในการที่จะเลือกทำงานที่ตนสนใจหรือมีความตั้งใจที่จะได้ลงมือทำในความถนัดส่วนตัว อาจไม่ได้ทำให้มีรายได้มากแต่เป็นการทำเพื่อให้เกิดคุณค่าในตนเองและสามารถเติมเต็มความสุขที่สามารถทำในเวลาที่ไม่ต้องห่วงกังวลกับผลประโยชน์มากมายแต่ให้ความภูมิใจ ความปรารถนาที่เคยอยากทำในอดีต แต่ทั้งนี้การทำงานใดๆ ก็จำเป็นต้องมีความขยันหมั่นเพียรเป็นหลักปฏิบัติจึงจะทำให้การทำงานนั้นประสบผลตามที่มุ่งหวัง



ภาพที่ 1 แสดงหลักอภินนทปฏิบัติและการประยุกต์หลักธรรมเพื่อดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ

สรุป

ผู้สูงอายุสามารถอยู่อย่างมีร่างกายแข็งแรง สุขภาพดี เป็นผู้ที่มียารักษาได้พึ่งพิงตนเอง และมีความสุขโดยการมีเป็นผู้มีสุขภาพดี ผสานกับหลักธรรม “อปถนภกฐิปทา” (ส.ข.(ไทย) 17/146-147/216) เป็นเครื่องอยู่ของจิตก็จะเป็นผู้ที่เห็นอนิจจัง ทุกขัง เห็นอนัตตา เห็นสัจจธรรม มากขึ้น จนคงที่ไม่หวั่นไหว มีความเป็นผู้มีอินทรีย์สังวร คือ การสำรวมอินทรีย์ ทาง ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ ให้เป็นปกติ ไม่หลงเพลิดเพลินในกามคุณ อีกทั้งยังต้องอยู่ในที่สัปปายะ มีโภชนาเนมัตตัญญูตา คือ การรับประทานอาหารที่เหมาะสม ไม่ต็มกินในอาหารที่เป็นโทษ หรือปริมาณมากเกินไป สมควร และชาคริยานุโยค คือ การตื่นอยู่ หรือการมีความเพียร ตั้งใจในการทำสิ่งใดด้วยความเพียร การไม่เห็นแก่ความสุขสบายเพียงเล็กน้อย การทำตนให้เป็นประโยชน์ในงานที่คิดริเริ่มจากความสนใจ เพื่อเป็นการทำตนให้มีคุณค่า ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ได้นำประสบการณ์อันยาวนานจากการทำงานประจำมาใช้ ยิ่งจะทำให้เป็นการบริหารสมองและมีความพึงพอใจในตนเองเป็นการไม่ละทิ้งให้ตนเองเป็นภาระแก่ผู้อื่นและสังคม อีกทั้งยังเป็นผู้มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญชำนาญในงานที่ผ่านมา สามารถให้คำสอน คำแนะนำแก่เยาวชนหรือถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญให้แก่ชุมชนรุ่นต่อไป เป็นบุคคลที่น่าเคารพเลื่อมใส ทำคุณประโยชน์และมีคุณค่าในสังคม

เอกสารอ้างอิง

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สถิติผู้สูงอายุ 2565*. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.dop.go.th/th/known/side/1/1/1962>.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). *คู่มือการดูแลสุขภาพใจ สำหรับผู้สูงอายุ “สูงวัยด้วยใจสุข”*. กรุงเทพฯ: เรือนปัญญา.
- พระราชปริยัติวิมล. (2564). การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 5(2).
- ศิริพร ชัมภลชิต และประภาพร จินันทุยา. (2545). *แนวคิดสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: สาขาพยาบาลศาสตร์ของรัฐ ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2534). *ผู้สูงอายุด้วยคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2542). *แนวทางในการจัดบริการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพร เทพสิทธิ์า. (2549). *แก้อย่างมีค่า ชราอย่างมีสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานวิทยทรัพยากร.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 45). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- _____. (2560). *ถ้าสูงอายุเป็น ก็น่าเป็นผู้สูงอายุ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เพ็ทแอนด์โฮม.
- _____. (2564). *ธรรมบุญชีวิต: พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม* (พิมพ์ครั้งที่ 232). กรุงเทพฯ: ธนาเพชร.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.). (2021). *ผู้สูงอายุไทยต้องปรับตัวอย่างไร? เพื่อพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Active Aging)*. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.nwpo.or.th/th/8078/>
- อภาพร เฝ้าวัฒนา และคณะ. (2556). *การสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในชุมชน*, กรุงเทพฯ: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- WHO. (1984). *International Standards for Drinking Water*. 2nd ed. World Health Organization: Geneva.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์

PUBLIC PARTICIPATION OF PHICHAI DISTRICT AREA DEVELOPMENT PLAN OF
UTTARADIT PROVINCE

ธนาพร พรหมเสน, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Thanaporn Promsen, Phrakhrupalad Watcharaphong Vacirapanyo, Kiattisak
Sukleung

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail:

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่ อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามหลักอภิปรายนิยธรรม 7 ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.831 จากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ รวม 398 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคนแบบตัวต่อตัวใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทนำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสนับสนุน ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.776) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามหลักพุทธธรรมอภิธานิยธรรม 7 พบว่า การประชุมเป็นประจำเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นนำความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันพัฒนาแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน เมื่อการประชุมมีการประชุมที่พร้อมเพรียงกันย่อมเป็นการระดมความคิดเห็น ปัญหาความต้องการเป็นความต้องการของเสียงส่วนใหญ่ เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน นอกจากนั้นหมู่บ้านชุมชนจำเป็นต้องมีกฎ ระเบียบเพื่อควบคุมผู้คน มีความเคารพนับถือต่อผู้อาวุโส เนื่องจากผู้อาวุโสเป็นผู้มีประสบการณ์ผ่านเหตุการณ์ต่างๆมารวมทั้งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นความรู้ที่ได้นำมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องให้การดำเนินกิจกรรมได้ผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้สตรีแสดงความคิดเห็น เนื่องจากเป็นสิทธิและเสรีภาพ ความเสมอภาคขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้การปฏิบัติตามจารีตประเพณี ของชุมชน เป็นสิ่งสำคัญ จารีตประเพณีเป็นสิ่งที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา เป็นสิ่งที่ทุกคนยอมรับ เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคล และทั้งนี้ทุกคนต้องร่วมกันปกป้องไม่ให้ใครมาทำลายทำให้เสียหายซึ่งพุทธศาสนาเพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นศูนย์กลางของชุมชนต่อไป

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; การบูรณาการ; แผนพัฒนาพื้นที่

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the level of people's participation in the integration of Phichai District Area Development Plan. 2. To compare people's opinions on people's participation in the integration of the Phichai district development plan. Uttaradit Province Classified by personal factors. According to the Aparihaniyadhamma 7, proceeding according to the

integrated research methodology. by quantitative research A questionnaire with a reliability of 0.831 was used from the sample of the population living in Phichai District. Uttaradit Province, a total of 398 people. Data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test. and F test with a one-way analysis of variance in the case of the initial variables from 3 groups or more, when there is a difference, the differences are compared. The pairwise mean by the least significant difference method. and qualitative research by in-depth interview with 10 key informants or people face-to-face. Context analysis techniques were used to present an essay accompanying the frequency distribution table of key informants to support. Quantitative data were analyzed by descriptive content analysis.

The findings were that: 1. The level of people's participation in the integration of the Phichai district development plan. Uttaradit Province Overall, it was at a high level ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.776). People's Participation in the Integration of Phichai District Development Plan Uttaradit Province All aspects are at a high level respectively. 2. The results of the comparison of opinions on people's participation in the integration of the Phichai District Area Development Plan. Uttaradit Province Classified by personal factors, it was found that gender, education level, occupation had different opinions on people's participation in the integration of the Phichai district development plan. Uttaradit Province no difference therefore rejecting the hypothesis set Age and income are different. There are different opinions, therefore accepting the assumptions set. 3. Guidelines for the development of public participation in the integration of the Phichai District Development Plan Uttaradit Province According to the Aparihaniyadhamma 7, it was found that regular meetings are an opportunity to express their opinions and bring everyone's talents together to develop sustainable solutions. When the meeting is held in unison, it is a brainstorming session. The demand problem is the demand of the majority. shared responsibility

in addition, community villages are required to have rules. regulation to control people have respect for elders Because seniors are experienced through various events and have guidelines for solving problems, have knowledge that has been used to improve and correct deficiencies for the operation. The activities were successful and of good quality. Women are encouraged and given the opportunity to express their views as a right and freedom. basic equality in addition, following the traditions of the community is important. Tradition is something that has been passed down from generation to generation. It's something everyone accepts. It's an attachment to the mind of a person. And everyone must work together to prevent anyone from destroying it. causing damage to Buddhism to hold the mind and be the center of the community in the future.

Keywords: Participation; Integration; Area Development Plan

บทนำ

การมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ เพราะการปกครองต้องอยู่บนพื้นฐานประชาธิปไตยทางตรง ประชาชน เข้ามาดำเนินกิจการของชุมชนด้วยตนเอง ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ จึงเป็นหลักการพื้นฐานของการบริหาร อีกประการหนึ่ง การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งถือเป็นหลักการทางการบริหารที่หน่วยงานภาครัฐควรถือเป็นกรอบปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบคือ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความเสมอภาค หลักความคุ้มค่า และหลักการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักการที่มีพลังสามารถขับเคลื่อนให้องค์ประกอบอื่นๆ ของธรรมาภิบาลบรรลุผลคำว่า “การมีส่วนร่วม” โดยมากมักจะใช้ในความหมายตรงข้ามกับคำว่า “การเมินเฉย (Apathy)” ฉะนั้น คำว่าการมีส่วนร่วมตามความหมายข้างต้น จึงหมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ ไม่ว่าจะเขาจะได้ปฏิบัติการเพื่อแสดงถึงความสนใจอย่างจริงจังหรือไม่ก็ตาม และไม่จำเป็นที่บุคคลนั้นจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงก็ได้ แต่การมีทัศนคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ห่วงใย ก็เพียงพอแล้วที่จะเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อ 4.2 กำหนดให้ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ

โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนาการจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 ได้มีข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบบูรณาการในจังหวัด หรือกลุ่มจังหวัด ไว้ในมาตรา 52 วรรคสาม และมาตรา 53/1 วรรคนี้ (1) มาตรา 52 วรรคสาม บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการบริหารแบบบูรณาการในจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัด ให้จังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดยื่นคำขอจัดตั้งงบประมาณได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนด ในพระราชกฤษฎีกา ในกรณีนี้ให้ถือว่าจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการ งบประมาณ” (2) มาตรา 53/1 บัญญัติว่า “ให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในระดับชาติและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัด”

นโยบายคณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาค (ก.บ.ภ.) กำหนดให้การจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัดใช้กระบวนการประชาคมแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนหรือการจัดเวทีระดมความคิดเห็นของประชาชนเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจากประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งให้มีการประสานแผนในระดับพื้นที่ โดยการรวบรวมและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ผ่านกลไกการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน แผนชุมชน แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาอำเภอ เพื่อให้แผนมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับเป็นแผนเดียวกัน (One Plan)

เพื่อให้การจัดทำและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่เป็นลักษณะแผนเดียวกัน (One Plan) สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ร่วมกับกรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชนและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำ “คู่มือการจัดทำและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่” สำหรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน/ชุมชน (แผนพัฒนาหมู่บ้าน/แผนชุมชน) ระดับตำบล (แผนชุมชนระดับตำบล/แผนพัฒนาตำบล) ระดับอำเภอ

(แผนพัฒนาอำเภอ) รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แผนพัฒนาท้องถิ่น) และเนื่องด้วยกรมการปกครองมีหน้าที่ในการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ประชาชน โดยทำให้ประชาชนทุกข์น้อยลงสุขมากขึ้น โดยมีอำเภอเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนาพื้นที่ ได้มีข้อสั่งการจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ให้นำแนวทางปฏิบัติการในคู่มือจัดทำและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ดังนั้น อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จึงได้นำ “คู่มือการจัดทำและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่” มาใช้สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดทำ “แผนพัฒนาอำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์” โดยการบูรณาการแผนร่วมกับแผนระดับหมู่บ้าน/ชุมชน (แผนพัฒนาหมู่บ้าน/แผนชุมชน) ระดับตำบล (แผนชุมชนระดับตำบล/แผนพัฒนาตำบล) โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. แผนพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน จัดทำโดยคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม/คณะกรรมการชุมชนตามระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ให้การสนับสนุนในการบูรณาการเกี่ยวกับการจัดเวทีประชาคม และการประสานแผนพัฒนา หมู่บ้าน/ชุมชนกับแผนอื่นๆ ในพื้นที่ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของพื้นที่โดยการให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและความต้องการ

2. แผนพัฒนาตำบล/ท้องถิ่น จัดทำโดยศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล (ศอช.ต.) ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์การชุมชน พ.ศ. 2551 โดยมีสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำแผนโดยการจัดเวทีประชาคมระดับตำบลรวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาความต้องการระดับตำบล

3. แผนพัฒนาอำเภอ จัดทำโดยคณะกรรมการบูรณาการแผนระดับอำเภอ (ก.บ.อ.) โดยมีปลัดอำเภองานสำนักงานเป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนและประสานแผนตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ระดับตำบล/ท้องถิ่น

กระบวนการของการจัดทำแผนตั้งแต่ระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัดและระดับภาคซึ่งมีกลไกการบริหารงานรองรับในแต่ละระดับ คือ ก.บ.จ. ก.บ.ก. ก.น.จ. และ ก.บ.ภ. อยู่แล้วตามลำดับ แต่ในการจัดทำแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ ประกอบด้วย แผนระดับหมู่บ้าน/ชุมชน (แผนพัฒนาหมู่บ้าน/แผนชุมชน) ระดับตำบล (แผนชุมชนระดับตำบล/แผนพัฒนาตำบล) และแผนพัฒนา

อำเภอ มีระเบียบแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนที่แตกต่างกัน ขาดการบูรณาการเชื่อมโยงแผน และในการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอยังไม่มีระเบียบ/กฎหมายหรือกลไกรองรับการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ ซึ่งปัจจุบันได้ใช้แนวทางปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาในรูปแบบหนังสือสั่งการของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ทำให้การจัดทำและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่ตั้งแต่หมู่บ้าน/ชุมชนไปถึงระดับอำเภอขาดการบูรณาการและความเชื่อมโยงในลักษณะเป็นแผนเดียวกัน (One Plan)

จากความเป็นมาในข้อ 1.1 จะเห็นว่าการจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่นั้นโดยพื้นฐานต้องมาจากความต้องการของประชาชนโดยเน้นการบูรณาการแบบมีส่วนร่วม แต่ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่สามารถทำให้แผนพัฒนาในแต่ละระดับเกิดความเชื่อมโยงและบูรณาการได้ ซึ่งเกิดจากปัญหา ดังต่อไปนี้

(1) แผนพัฒนาพื้นที่ ระดับหมู่บ้าน/ชุมชน : ขาดการบูรณาการเกี่ยวกับการจัดเวทีประชาคม และการประสานแผนพัฒนา หมู่บ้าน/ชุมชนกับแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนอื่นๆ ในพื้นที่รวมทั้งขาดการสนับสนุนข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของพื้นที่

(2) แผนพัฒนาพื้นที่ ระดับตำบล : บทบาทและอำนาจหน้าที่ในการจัดทำและประสานแผนยังไม่ชัดเจน ประกอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถสนับสนุนการจัดทำแผนได้ครอบคลุมทุกตำบล

(3) แผนพัฒนาพื้นที่ ระดับอำเภอ : การจัดทำแผนพัฒนาอำเภอยังไม่มีระเบียบ/กฎหมายรองรับทำให้ภาคส่วนต่างๆ ไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำแผน และสนับสนุนงบประมาณตามแผนพัฒนาอำเภอ รวมทั้งอำเภอยังขาดข้อมูลแผนในระดับตำบล ชุมชน/หมู่บ้าน เพื่อนำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนพัฒนาในระดับพื้นที่

ดังนั้น จากที่มาและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นข้าพเจ้า นางสาวธนาพร พรหมเสน จึงสนใจจะศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ว่าประชาชนในพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ มีส่วนร่วมในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ อยู่ในระดับใด ภายใต้กรอบแนวคิดพื้นฐานการมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation)

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

โดยนำหลักพุทธธรรม อปริหานิยธรรม 7 มาประยุกต์ใช้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามหลักอปริหานิยธรรม 7

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจก แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1. ประชากรในพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ที่มีสิทธิเลือกตั้งอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ จำนวน 58,923 คน 2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ได้มาจากการสุ่มเลือกประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 58,923 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 398 คน ซึ่งใช้ระดับ ความคลาดเคลื่อน ที่ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ หัวหน้าคณะทำงานระดับตำบล ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล นักวิชาการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 10 รูปหรือคน เลือกโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจาก กลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 398 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ LSD และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาตีความ และเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.776) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามหลักพุทธธรรมอภิธานิยธรรม 7 พบว่า การประชุมเป็นประจำเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นนำความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันพัฒนาแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน เมื่อการประชุมมีการประชุมที่พร้อมเพรียงกันย่อมเป็นการระดมความคิดเห็น ปัญหาความต้องการเป็นความต้องการของเสียงส่วนใหญ่ เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน นอกจากนั้นหมู่บ้านชุมชนจำเป็นต้องมีกฎระเบียบเพื่อควบคุมผู้คน มีความเคารพนับถือต่อผู้อาวุโส เนื่องจากผู้อาวุโสเป็นผู้มีประสบการณ์ผ่านเหตุการณ์ต่างๆ มารวมทั้งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาองค์ความรู้ที่ได้นำมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องให้การดำเนิน กิจกรรมได้ผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพ มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้สตรีแสดงความคิดเห็นเนื่องจากเป็นสิทธิและเสรีภาพ ความเสมอภาคขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้การปฏิบัติตามจารีตประเพณี ของชุมชนเป็นสิ่งสำคัญ จารีตประเพณีเป็นสิ่งที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา เป็นสิ่งที่ทุกคนยอมรับ เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคล และทั้งนี้ทุกคนต้องร่วมกันปกป้องไม่ให้ใครมาทำลาย ทำให้เสียหายซึ่งพุทธศาสนาเพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นศูนย์กลางของชุมชนต่อไป

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามพื้นฐานการมีส่วนร่วม 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่าประชาชนในพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน มีส่วนร่วมในการเข้ามาเสนอปัญหาความต้องการของหมู่บ้านชุมชน ทำให้การจัดทำแผนเกิดจากปัญหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ จำแนกดังนี้ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่า เพศต่างกัน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ตามหลักอภิธานิยธรรม 7 ประกอบด้วย 1.หมั่นประชุมเป็นนิตย

2.พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจกรรม 3.ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อชุมชน 4.มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา 5.การให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี 6.ปฏิบัติตามจารีตประเพณีของชุมชน 7. การอารักขา คุ้มครอง ปกป้องอันชอบธรรม เมื่อนำมาหลักธรรมดังกล่าวมาใช้กับการมีส่วนร่วมในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ การประชุมเป็นประจำและพร้อมเพรียงกันย่อมทำให้เกิดการขับเคลื่อนในการแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการได้อย่างตรงจุด อีกทั้ง การรับฟังประชาชนต่างๆ ย่อมนำไปสู่กระบวนการแห่งความสำเร็จในการจัดทำแผนในระดับต่างๆชุมชน

องค์ความรู้

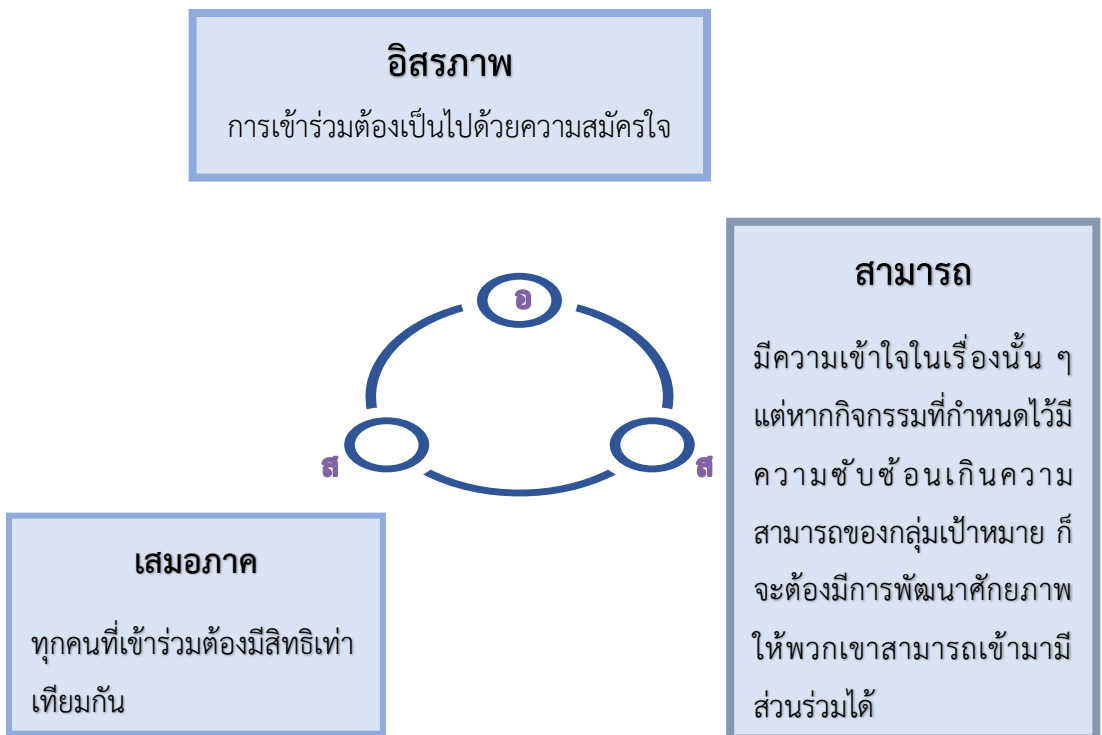
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นการที่ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ดำเนินการ ร่วมแก้ไข ร่วมรับผลประโยชน์ และเข้าร่วมประเมินผลกิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือเกิดขึ้นภายในชุมชน เพื่อให้เกิดแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของพื้นที่ ซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วมดังกล่าวประชาชนได้มีการนำหลักการบริหารธรรม 7 คือ การจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอมีส่วนร่วมในการจัดประชุมทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง มีกฎระเบียบที่ไม่ขัดต่อชุมชน มีความเคารพนับถือต่อผู้นำ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามจารีตประเพณีของชุมชน ทำนุบำรุง พระพุทธศาสนา มาปฏิบัติใช้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการวิจัยได้ MODEL การมีส่วนร่วม 1อ 2ส ดังนี้

1. อ = อิสรภาพ ได้แก่ การเข้าร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ โดยปกติของประชาชนทั่วไปหรือทั่วไปของมนุษย์หากกระทำการใดที่เกิดความต้องการของตนเอง ไม่ถูกบังคับการกระทำนั้นมักจะเป็นการกระทำที่แท้จริง แต่หากถูกบังคับเช่นนั้นแล้วสิ่งที่ทำลงไปหรือเข้ามาคนเดียวก็ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความสมัครใจแต่เป็นความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่นเดียวกันกับการจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่หากประชาชนไม่มีอิสรภาพ แผนที่เกิดขึ้นก็เป็นเพียงแผนในอุดมคติไม่ได้เกิดจากความต้องการของประชาชนหรือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

2. ส = เสมอภาค ทุกคนที่เข้าร่วมต้องมีสิทธิเท่าเทียมกัน ได้แก่ การสมารถที่จะแสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนปัญหาต่างๆ ซึ่งหลักความเสมอภาคเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งของการปกครองระบอบประชาธิปไตย กล่าวคือเป็นหลักที่ยอมรับว่ามนุษย์ทุกผู้ทุกนามนั้นต่างมีความเท่าเทียมกันและห้ามมิให้รัฐในฐานะที่เป็นองค์กรผู้ใช้อำนาจปกครองเลือก

ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพสถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็น ดังนั้นทุกคนมีสิทธิเสรีภาพทุกเรื่องเท่าเทียมกัน

3. ส = สามารถ มีความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ แต่หากกิจกรรมที่กำหนดไว้มีความซับซ้อนเกินความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย ก็จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพให้พวกเขาสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้เพื่อให้เข้าใจในประเด็นที่จะต้องพัฒนา



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ท้องที่ท้องถิ่นควรส่งเสริมให้ประชาชนทุกช่วงวัยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน
2. ท้องที่ท้องถิ่นควรส่งเสริมการนำหลักอภิธานิธรรม 7 มาใช้ในการจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่
3. ท้องที่ท้องถิ่นควรมุ่งเน้นให้ประชาชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้นำในหมู่บ้านชุมชนรวมถึงข้าราชการภาครัฐหรือผู้บริหารท้องถิ่นควรเป็นผู้นำในการเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆของหมู่บ้านชุมชน
2. เมื่อมีการรับฟังความคิดเห็น และมีการเสนอปัญหาจากการเข้ามามีส่วนร่วมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำแผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติจริง
3. เมื่อมีโครงการและงบประมาณหน่วยจัดทำโครงการควรทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยไม่เรียกรับผลประโยชน์เพื่อให้ได้ประโยชน์กับประชาชนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยประเด็นการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในทุก ระดับ ตั้งแต่หมู่บ้านชุมชน ตำบล อำเภอ จังหวัด
2. ศึกษาวิจัยประสิทธิภาพของการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อให้เกิดแผนงานโครงการที่เป็นรูปธรรม
3. ศึกษาแรงจูงใจของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมต่างๆกับหมู่บ้าน/ชุมชน

เอกสารอ้างอิง

พระมหาปิยะบุตร ปณฺญาวฑฒโน (วงศ์กันทรภักย์). (2555). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2562). *คู่มือการจัดทำและประสานแผนพัฒนาในระดับพื้นที่*. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).



J.M., Cohen, and N.T. Uphoff. (1980). *Participation Place in Rural Development: Seeking Clarity through Specificity*. New York: World Developments.

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การ
บริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

THE APPLICATION OF BUDDHIST PRINCIPLES FOR IMPROVING THE QUALITY OF
LIFE OF THE ELDERLY OF THUNG CHANG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE

ORGANIZATION THUNG CHANG DISTRICT, NAN PROVINCE

ระพีพัฒน์ กิตติภิรมย์สันต์, วรปรัชญ์ คำพงษ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Moontree Ainnoi, Worapat Khumpong, Kiettisak Suklueang,

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Nan Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Corresponding Author E-mail: rapepat2507@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล เชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 176 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 รูปหรือคน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้างได้มีการประยุกต์นำภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ก็จะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภavana 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ด้านกายภavana โดยการส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกาย โดยการเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์เหมาะสมกับร่างกายและวัย และหมั่นออกกำลังกายอยู่เสมอ ๆ ด้านศีลภavana โดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข เป็นผู้ที่มึจิตใจแจ่มใส อยู่ร่วมในสังคมด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ด้านจิตตภavana มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจเบิกบานจิตใจเบิกบาน แจ่มใส มีความสุขุม รอบคอบ ด้วยการฝึกปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ ยึดมั่นและศรัทธาในความดีตามหลักพระพุทธศาสนา และด้านปัญญาภavana ส่งเสริมภูมิปัญญาด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพิ่มพูนความรู้ แก้ปัญหาด้วยสติรวมไปถึงการใช้ปัญญาในการดูแลสุขภาพร่างกายของตน รู้จักใช้ปัญญาในการใช้ชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ในการเพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้เป็นประโยชน์ เมื่อต้องการความช่วยเหลือจึงจะสามารถแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

คำสำคัญ: การประยุกต์; การพัฒนาคุณภาพชีวิต; องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the quality-of-life development for the elderly of Thung Chang Subdistrict Administrative Organization. Thung Chang District, Nan Province. 2. To study the relationship between the Four Bhavana Principles and the quality-of-life development for the elderly of Thung Chang Subdistrict Administrative Organization. Thung Chang District, Nan Province. 3. To study the problems, obstacles, and guidelines for improving the quality of life of the elderly according to the four meditation principles of Thung Chang Subdistrict Administrative Organization. Thung Chang District, Nan Province. It is an integrated research method. during quantitative research and qualitative research using a questionnaire to collect data Quantitative data from a sample of 176 people and an in-depth interview was used to interview 11 key informants or people. Quantitative data analysis used statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation and analyzed by using the Pearson correlation coefficient. data analysis Qualitatively, content analysis was used.

Findings were as follows: 1. Quality of life development level for the elderly of Thung Chang Subdistrict Administrative Organization Thung Chang District, Nan Province was at a high level. 2. The relationship between the four principles of Bhawana and the quality-of-life development for the elderly of Thung Chang Subdistrict Administrative Organization Thung Chang District, Nan Province as a whole had a very high positive relationship. There was a statistical significance at the 0.01 level when the Thung Chang Subdistrict Administrative Organization applied the 4 prayers to the development of the elderly's quality of life. It will result in the elderly have a better quality of life. therefore, accepted the hypothesis. 3. Guidelines for improving the quality of life of the elderly according to the four principles of the Thung Chang Subdistrict Administrative Organization Thung Chang District, Nan Province, in terms of physical meditation by promoting physical health care by choosing foods that are beneficial to the body and age. and keep exercising regularly in Silapavana by encouraging the elderly to live happily in society a person with a clear mind live in society by helping each other spiritual aspect focusing on activities that promote good mental health Have a joyful mind, cheerful mind, clear mind, prudence by practicing meditation regularly. adhere to and believe in goodness according to Buddhist principles and wisdom Promote wisdom by exchanging information to increase knowledge solve problems with consciousness, including using wisdom to maintain one's health know how to use wisdom in daily life Learning to add useful communication channels When they need help, they will be able to solve problems in their lives by themselves.

Keywords: Application; Improving the Quality-Of-Life; Thung Chang Subdistrict Administrative Organizatio

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 249 ให้มีการจัดการปกครองท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของ ประชาชนในท้องถิ่น สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2540) ยุทธศาสตร์ด้านที่ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกช่วงวัยทุกมิติปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเอื้อต่อการพัฒนา ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม มีระบบบริการสุขภาพทุกช่วงวัยให้ทันสมัย (ศิริชัย วิชชุวีชรากร, 2562) การเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเป็น เรื่องธรรมชาติของทุกคนที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรนี้ทำให้ ประเทศไทยอยู่ในภาวะที่เรียกว่า “สังคมผู้สูงอายุ” คือการมีประชากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มากกว่า ร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด จากการเพิ่มของประชากรสูงอายุอย่างชัดเจนนี้ทำให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมและให้ความสำคัญต่อความต้องการ และการสนับสนุนแก่ผู้สูงอายุในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการดำรง ชีวิตประจำวัน การส่งเสริมสุขภาพ จิตใจ สังคม รายได้ การทำงานที่อยู่อาศัยและความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน จะเห็นได้ว่า ปัญหาของผู้สูงอายุไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนที่เพิ่มขึ้นเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้วยได้แก่การจัดระบบบริการ ทางการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อรองรับปัญหาผู้สูงอายุ ตลอดจนการจัดบริการขั้นพื้นฐานทางสังคม การดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพอนามัย การศึกษาต่อเนื่องและความมั่นคงของรายได้ให้เกิดขึ้นในครอบครัวและชุมชนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับผู้สูงอายุ (ธาริน สุขอนันต์ และคณะ, 2554)

การเปลี่ยนแปลงของควมมีอายุเป็นต้นเหตุของความเครียดในชีวิตของคนมีพฤติกรรมหรือ การแสดงออกเพื่อตอบโต้เหตุการณ์ที่เครียดในลักษณะต่างๆ กัน บางคนปฏิเสธแต่บางคนก็ยอมรับได้ ความเครียดในวัยผู้สูงอายุที่ทำให้พฤติกรรมการแสดงออกแต่ละคนแตกต่างกัน การปลดเกษียณจึง เป็นปัญหาของผู้สูงอายุที่มีอาชีพรับราชการความไม่พร้อมทำให้เกิดการคับข้องใจ เศร้า สูญเสียเป้าหมายของชีวิต มีความทรุดโทรมของจิตการไม่ยอมรับความจริงที่ต้องปลดเกษียณอาจทำให้คนบาง คนปรากฏอาการทางจิต ปัญหาความไม่พร้อมมักเกิดจากผู้ที่รู้สึกว่ามีอายุ 60 ปี ยังแข็งแรงสามารถ ทำงานได้และคิดว่าการปลดเกษียณไม่ยุติธรรมสำหรับเขา ความรู้สึกนี้ทำให้เกิดปัญหาทางจิตเนื่องจากไม่พร้อมเกษียณ มีผู้สูงอายุหลายคนสามารถปรับตัวได้แม้จะต้องค่อยเป็นค่อยไป ผู้สูงอายุหญิงที่เกษียณจะยอมรับภาวะการเกษียณได้ง่ายกว่าผู้ชาย

ทั้งนี้เพราะผู้หญิงมีพันธกิจกับเพื่อนและ ครอบครัวมากกว่าชาย ทำให้สามารถพัฒนายอมรับสังคมเล็กๆ ใหม่ของตนเองได้ง่าย ปัญหาผู้สูงอายุหญิง ผู้สูงอายุชายเหมือนกันรายได้ลดลง ญาติทางสังคมลดลงมีเวลาว่างมากขึ้น ถูกตัดขาดจากงาน และเพื่อน บทบาททางสังคมลดลง เสียอัตลักษณ์การเกษียณทำให้ชีวิตบางคนเครียด แต่ไม่ใช่ทุกคน สาเหตุมาจากการถูกแยกจากสังคมเป็นหลักแต่โดยทั่วไปแล้วไม่มีปัญหา สิ่งที่จะช่วยให้ผู้เกษียณมี สุขภาพ คือ การมีครอบครัว มีเพื่อนซึ่งสำคัญมากกว่ามีงานนอกเหนือให้ทำ (กุลยา ตันตผลลาชีวะ, 2551) ปัญหาสำคัญที่ทำให้ทนายต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะ เป็นในด้านการศึกษาค่อนข้าง น้อยซึ่งเป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล บริการด้านสุขภาพและสังคม รวมทั้งโอกาสในการทำงานเชิง เศรษฐกิจ การอยู่กับคู่สมรสและอยู่ตามลำพังเพิ่มขึ้น การหวังพึ่งพาบุตรในการเกื้อหนุนในยามสูงวัย น่าจะเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น อีกทั้งสุขภาพผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง และมีภาวะ ทุพพลภาพเพิ่มขึ้นตามวัยที่เพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าผู้สูงอายุจะมีบทบาทในเชิงเศรษฐกิจไม่มากนัก แต่ ผู้สูงอายุก็มีส่วนอย่างสำคัญในการทำงาน ที่ทำให้บุตรหลานที่อยู่ใต้วัยทำงานสามารถทำงาน เชิงเศรษฐกิจได้อย่างเต็มที่ แต่บทบาทของผู้สูงอายุต่อกิจกรรมต่างๆ ยังไม่ได้มีการให้คุณค่ามากนักใน สังคมยุคปัจจุบัน ยังคงเน้นให้คุณค่าเชิงเศรษฐกิจเป็นหลักสำคัญ (วิทยาลัยประชากรศาสตร์, 2556) แนวทางแห่งพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พระพุทธเจ้าตรัสถึง ภาวนา 4 คือ ภาวิตกาโย ภาวิตสีโล ภาวิตจิตโต ภาวิตปัญญา กล่าวคือ (1) กายภาวนา คนเป็นภาวิตกาโย ตัวการกระทำเป็นกายภาวนา (2) ศิลภาวนา คนเป็นภาวิตสีโล ตัวการกระทำเป็นสีลภาวนา (3) จิตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวการกระทำเป็นจิตภาวนา (4) ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญญา ตัวการกระทำ เป็นปัญญาภาวนา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2540)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง เพื่อเป็น “สังคมผู้สูงอายุ” ที่มีคุณค่า และมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภavana 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการ แจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 313 คน (สำนักทะเบียน ที่ว่าการอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากประชาชนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 176 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบไปด้วย กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และกลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 11 รูปหรือคน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบบ Likert Scale หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้ทรงเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทุกข้อมีค่าความ

เชื่อมั่นอยู่ ในระหว่าง 0.60 – 1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (C Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.939

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's correlation) (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบ การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้จาก กลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และได้ นำ คำตอบจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

ผลการวิจัยข้อที่ 1. ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่ง ช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) ประกอบด้วย ด้าน ร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก การ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา 4 พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น โดย ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) คือ กายภาวนา การฝึกอบรมและพัฒนากาย สีสภาวนา การฝึกอบรมและ พัฒนาศีล จิตตภาวนา การฝึกอบรมและพัฒนาจิตใจ และปัญญาภาวนา การ ฝึกอบรมและพัฒนาปัญญา ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ผลการวิจัยข้อที่ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า 1) หลักภavana 4 กับการ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ในเชิง บวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ สูงมาก จึงยอมรับ สมมติฐาน 2) กายภavana การฝึกอบรมและพัฒนากาย กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง จึงยอมรับ สมมติฐาน 3) ศิลภavana การฝึกอบรมและ พัฒนาศีล กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ ค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมติฐาน 4) จิตตภavana การฝึกอบรมและพัฒนาจิตใจ กับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพ รวมมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย 5) ปัญญาภavana การฝึก อบรมและพัฒนาปัญญา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยภาพรวมมี ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัยข้อที่ 3. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตาม หลักภavana 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า ปัญหา และอุปสรรค การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภavana 4 อบต.ทุ่งช้าง ไม่ค่อยมีกิจกรรม การส่งเสริมการออก กำลังกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ยังไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ยังไม่มีการจัดระเบียบวินัยในการดูแลสุขภาพตนเองของ ผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมปราชญ์ ชาวบ้าน หรือ ภูมิปัญญาชาวบ้านโดยให้ผู้สูงอายุนำ ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ที่สั่งสมมา ถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ของสังคม และผู้สูงอายุไม่มีความมั่นใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและทำประโยชน์ต่อสังคม ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางการ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภavana 4 ควร ได้รับการตรวจสอบสุขภาพและการรักษา พยาบาลที่สะดวกมีรายการอาหารที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุการเข้า ร่วมกิจกรรมตามประเพณีท้องถิ่น เพื่อความเบิกบานในจิตใจ และควรจัดศูนย์อบรม หรือ ถ่ายทอดความรู้ในชุมชนจากผู้สูงอายุมารวมไปถึงการศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อ

เชื่อมต่อความสัมพันธ์ในสังคมด้านกายภาวนา โดยการส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกาย โดยการเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์เหมาะสมกับร่างกายและวัย และหมั่นออกกำลังกายอยู่เสมอๆ ด้านศีลภาวนา โดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข เป็นผู้ที่มึจิตใจ แจ่มใส อยู่ร่วมในสังคมด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ด้านจิตตภาวนา มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจเบิกบานจิตใจเบิกบาน แจ่มใส มีความสุขุมรอบคอบ ด้วย การฝึกปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มองโลกในแง่บวก มีความเมตตาต่อผู้อื่น ยึดมั่นและศรัทธาใน ความดีตามหลักพระพุทธศาสนา และด้านปัญญาภาวนา ส่งเสริมภูมิปัญญา ด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล เพิ่มพูนความรู้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ การเรียนรู้ในการดูแลตนเอง มีปัญญาสามารถแก้ปัญหาต่างๆ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุมุ่งเน้นที่ความรู้สึกรู้สึกที่รับรู้ถึงการมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการ ใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลตามบริบทของวัฒนธรรม การทำบุญ ฟังเทศน์ ฟังธรรม และการปฏิบัติตาม พิธีกรรมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และระบบค่านิยม ซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมายคุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุ การนำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในด้านกายภาวนา การ ฝึกอบรมและพัฒนา กาย ศีลภาวนา การฝึกอบรมและพัฒนาศีล จิตตภาวนา การฝึกอบรมและพัฒนา จิตใจ และปัญญาภาวนา การฝึกอบรมและพัฒนาปัญญา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้างได้ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุใช้ศีล 5 ในการพิจารณา ในการแก้ปัญหาของตนเองและสังคมได้มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้สูงอายุมีจิตใจที่เบิกบาน ผ่องใส และการจัดกิจกรรม เพื่อเพิ่มทักษะด้านการฟัง พูด คิด เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดสิทธิชัย วิสุทโธ (หวานผล) (2564) ได้ศึกษา การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยผู้สูงอายุ ด้านส่งเสริม การพัฒนาผู้สูงอายุ ด้านการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนางาน ด้าน

ผู้สูงอายุและด้านการพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสมุห์จิระชาติ พุทธรักษาโต (โนริ) (2562) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการ ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจ ด้านการจัดบริการ สวัสดิการที่ทันสมัย ด้านผู้สูงอายุได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากเทศบาล ด้านสถานที่รองรับ ผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ถนนอมขวัญ อยู่สุข (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้ เกษียณอายุการ ปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวะนา 4 ด้านจิตภาวนา กาย ภาวนา ศิลภาวนา และด้านปัญญาภาวนา

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะนา 4 กับการพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วน ตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้างได้มีการประยุกต์นำ ภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ก็จะส่งผลให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้น จึง ยอมรับสมมติฐาน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศมาวดี ฉากภาพ (2564) ได้ศึกษาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนา สุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า การพัฒนาสุขภาวะตามหลักภาวะนา 4 ประกอบด้วย กายภาวนา (การ พัฒนาด้านร่างกาย) ศิลภาวนา (การพัฒนาด้าน พฤติกรรม) จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) ปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านปัญญา) ทำให้ผู้สูงอายุของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด พระนครศรีอยุธยามีการพัฒนาสุขภาวะที่สมดุลได้อย่างดีเยี่ยม และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์สมประสงค์ ปรีชาโน (ตุ้มทอง) (2561) ได้ศึกษาสัมฤทธิ์ผลการ จัดการสวัสดิการ ผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วน ตำบลหลุมข้าว อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาวะของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสัมฤทธิ์ผลการจัดการสวัสดิการ ผู้สูงอายุโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ผู้สูงอายุตามหลักภาวะนา 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ปัญหา อุปสรรค พบว่า อบต.ทุ่งช้าง ไม่มีกิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับ ผู้สูงอายุ การแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุยังไม่มี การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ยังไม่มี การจัดระเบียบวินัย ในการดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมปราชญ์ชาวบ้าน หรือ

ภูมิปัญญาชาวบ้านโดยให้ ผู้สูงอายุนำประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ที่สั่งสมมาตลอดชีวิตถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ของสังคม และ ผู้สูงอายุไม่มีความมั่นใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและทำประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัย ของ พระสุมิตร สุจิตโต (ชมเชย) (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรีพบว่า ปัญหาโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร งบประมาณไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมความรู้ใหม่ๆ ได้โดยลักษณะ ของปัญหาที่เกิดขึ้น ปฏิบัติงานได้เงินน้อยคนไม่ปฏิบัติงานเงินเดือนเท่ากับคนที่ปฏิบัติงานมาก อุปสรรค เจ้าหน้าที่ชอบคนเอาใจ การปฏิบัติงานเน้นการปฏิบัติตามสายงานความรับผิดชอบจึงทำให้ไม่มีโอกาสในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ความมั่นคงของบุคลากร ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่ง มีผลต่อการปรับปรุงกรอบอันตราให้มีจำนวนมากขึ้น และมีระดับที่สูงขึ้น และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวะ 4 พบว่า ด้านกายภาวณา โดยการส่งเสริม การ ดูแลสุขภาพร่างกาย โดยการเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์เหมาะสมกับร่างกาย และวัย และหมั่นออกกำลังกายอยู่เสมอๆ ด้านสึลภาวณา โดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุอยู่ร่วมในสังคมอย่างมี ความสุข เป็นผู้ที่มึจิตใจแจ่มใส อยู่ร่วมในสังคมด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ด้านจิตตภาวณา มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจเบิกบานจิตใจเบิกบาน แจ่มใส มีความ สุขุม รอบคอบ ด้วยการฝึกปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มองโลกในแง่บวก มีความเมตตาต่อผู้อื่น ยึดมั่นและศรัทธาในความดีตามหลักพระพุทธศาสนา และด้าน ปัญญาภาวณา ส่งเสริมภูมิปัญญาด้วย การแลกเปลี่ยนข้อมูลเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการศึกษหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ การเรียนรู้ในการดูแลตนเอง มีปัญญาสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองได้ แก้ปัญหาด้วยสติรวมไปถึงการใช้ปัญญาในการ ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายของตน รู้จักใช้ปัญญาในการใช้ชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ในการเพิ่มช่องทาง ในการสื่อสารให้เป็นประโยชน์ เมื่อต้องการความช่วยเหลือจึงจะสามารถแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต ได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาศักดิ์ สุนทรเดชา (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบ การเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพผู้สูงอายุด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล พบว่า แนวทางการพัฒนาออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาด้านคน คือ การ ให้ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การให้ ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ Application และ 2) การพัฒนาด้านเครื่องมือและ กระบวนการ

โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (App ดูแล) มาใช้เพื่อลดขั้นตอนและความ ผิดพลาดใน กระบวนการต่างๆ

องค์ความรู้

องค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัย สามารถนำองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ไปสังเคราะห์สร้างเป็นความรู้เชิงนวัตกรรม “การพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภavana 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน” ได้ตั้งแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

จากภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยสามารถอธิบายรายละเอียด ดังนี้

- 1) ด้านกายภavana โดยการส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกาย โดยการเลือกรับประทานอาหาร ที่มีคุณประโยชน์เหมาะสมกับร่างกายและวัย และหมั่นออกกำลังกายอยู่เสมอๆ
- 2) ด้านศีลภavana โดยการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข เป็นผู้ที่ มีจิตใจ แจ่มใส อยู่ร่วมในสังคมด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3) ด้านจิตตภาวนา มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจเบิกบาน จิตใจเบิกบาน แจ่มใส มีความสุขุม รอบคอบ ด้วยการฝึกปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มองโลกในแง่บวก มีความเมตตาต่อผู้อื่น ยึดมั่นและศรัทธาในความดีตามหลักพระพุทธศาสนา

4) ด้านปัญญาภาวนา ส่งเสริมภูมิปัญญาด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ การเรียนรู้ในการดูแลตนเอง มีปัญญาสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองได้แก้ปัญหาด้วยสติรวมไปถึงการใช้ปัญญาในการดูแลรักษาสุขภาพร่างกายของตน

สรุป

การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัด น่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และ สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก และการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา อยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดย ภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้างได้มีการประยุกต์นำภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ก็จะส่งผล ให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน และ สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุตามหลักภาวนา 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ด้านกาย ภาวนา โดยการส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกาย โดยการเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ เหมาะสมกับร่างกายและวัย และหมั่นออกกำลังกายอยู่เสมอๆ ด้านศีลภาวนา โดยการส่งเสริมให้ ผู้สูงอายุอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข เป็นผู้ที่มีจิตใจแจ่มใส อยู่ร่วมในสังคมด้วยการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ด้านจิตตภาวนา มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจ เบิกบานจิตใจเบิกบาน แจ่มใส มีความสุขุม รอบคอบ ด้วยการฝึกปฏิบัติสมาธิอย่างสม่ำเสมอ ยึดมั่น และศรัทธาในความดีตามหลักพระพุทธศาสนา และด้านปัญญาภาวนา ส่งเสริมภูมิปัญญาด้วยการ แลกเปลี่ยนข้อมูลเพิ่มพูนความรู้ แก้ปัญหาด้วยสติรวมไปถึงการใช้ปัญญาในการดูแลรักษาสุขภาพ ร่างกายของตน รู้จักใช้ปัญญาในการใช้ชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ในการเพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้ เป็นประโยชน์ เมื่อต้องการความช่วยเหลือจึงจะสามารถแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง ขอเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง ควรดำเนินการพัฒนาและ

ปรับปรุง ในเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และให้ผู้สูงอายุเป็นคนกำหนดกิจกรรมเอง ทั้งนี้เพื่อที่กิจกรรมนั้นจะได้เกิดประโยชน์และตรงต่อความต้องการของผู้สูงอายุมากที่สุด 2) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง ควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องความต้องการความร่วมมือใน กิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนจัดขึ้น และควรจัดกิจกรรมในชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วม 3) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง ควรมีการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อใช้ประกอบใน การดำเนินชีวิต และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพ ชีวิตของผู้สูงอายุนระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นกับภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลจุดเด่นที่ได้มาปรับปรุงและ นำไปพัฒนาการบริหารงานด้านผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) ควรทำการศึกษาประสิทธิผลการ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภavana 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน 3) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น หรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอื่นที่แตกต่าง ที่ทำให้ ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น ตัวชี้วัดด้านการรับรู้ การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งสื่อสังคมออนไลน์

เอกสารอ้างอิง

- จรูญศักดิ์ สุนทรเดชา. (2562). *การพัฒนารูปแบบการเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพผู้สูงอายุด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ถนอมขวัญ อยู่สุข. (2563). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน* (ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทัตมาวดี ฉากภาพ. (2564). *โมเดลความสัมพันธเชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). *พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

- พระครูปลัดสิทธิชัย วิสุโท (หวานผล). (2564). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี* (ดุष्ฎิณีพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสมุห์จิระชาติ พุทธภักขิโต (โนรี). (2562). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์สมประสงค์ ปรีชาโน (ตุ้มทอง). (2561). *สัมฤทธิผลการจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุมิตร สุจิตโต (ชมเชย). (2562). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). *พื้นฐานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาศาสตร์.
- ศิริชัย วิชชุ์ชรากร. (2562). *คู่มือกฎหมายฉบับปรับปรุง "ติวสอบท้องถิ่น"*. กรุงเทพฯ: ชัน แพค เก็จจิ่ง.
- สำนักทะเบียน. (2565). *สถิติประชากรตำบลทุ่งช้าง*. ที่ว่าการอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน.
- ธาริน สุขอนันต์ และคณะ. *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ*. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์วิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี*, 41(3).

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก

INTEGRATION OF BUDDHIST PRINCIPLES FOR SERVING THE PEOPLE OF MUANG
DISTRICT OFFICE, TAK PROVINCE

อรรถพล ยาวิชัย, วรปรัชญ์ คำพงษ์, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปณโณ

Attapol yawichai, Worapat Khumpong,

Phrakhrupalad Watcharaphong Vacirapanno

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Nan Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Corresponding Author E-mail: yawichai252521@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก และ 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป หรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเห็นการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หลักสังคหัตถุ 4 โดยภาพรวม กับการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก คือ 1) เวลาทำการของที่ว่าการอำเภอเปิดให้บริการเฉพาะในวัน เวลา ราชการเท่านั้น 2) เจ้าหน้าที่ย้ายสถานที่ ย้ายงานในการปฏิบัติหน้าที่บ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องของเรื่องที่ติดต่อดังไว้ 3) การติดต่อใช้บริการบางประเภทใช้เวลาในการดำเนินการนานเกินไป ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา คือ 1) ควรขยาย

หรือเพิ่มระยะเวลาการให้บริการในวันหยุดเสาร์อาทิตย์ หรือวันหยุดนักขัต 2) ควรบรรจุเจ้าหน้าที่ตามที่อยู่ของภูมิสำเนา หรือสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ไม่อยากย้ายสถานที่ทำงาน 3) ควรลดขั้นตอน หรือแนวทางการให้บริการที่สะดวก เข้าถึงง่าย ใช้เวลาไม่มากจนเกินไป

คำสำคัญ: การบูรณาการ; การให้บริการประชาชน

Abstracts

Objectives of this research article were to study the public service level of Muang District Office, Tak Province, 2. to study the relationship between the Sangkhahavattamma principle and public service of Mueang District Office, Tak Province, and 3. to study the problems Obstacles and suggestions for the development of public services of Muang District Office, Tak Province are mixed method research between quantitative researches and qualitative research A questionnaire was used to collect quantitative data from a sample of 398 sets. Data were analyzed by social science software packages. The qualitative research used in-depth interviews with 9 key informants or people. The data were analyzed using contextual analysis techniques.

The research findings were as follow; The public service opinion level of the Muang District Office, Tak Province was at a high level. Sankhahavattu 4 Principle as a whole, with the public service of Muang District Office, Tak Province, has a positive relationship at a relatively high level. Statistically significant at the 0.01 level. Problems, obstacles, and suggestions for the development of public services of Muang District Office, Tak Province are: 1) Office hours of the District Office are open only on official days and hours; 2) Staff relocate. Move jobs on duty frequently 3) Contacting some types of services takes too long to process. Suggestions for development guidelines are: 1) Should extend or increase the service period on weekends. or public holidays. Or create incentives for staff not to move workplaces. 3) Should reduce steps or guidelines for providing services that are convenient, easy to access, and do not take too much time to implement.

Keywords: Integration; Serving the People

บทนำ

การให้บริการประชาชนจึงเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล เป็นภารกิจที่สำคัญทางด้านการตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนที่มาขอรับบริการภายใต้ ระเบียบกฎหมายและข้อบังคับที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน รัฐบาลได้เร่งรัดให้ส่วนราชการต่างๆ ขยายขอบเขตและปรับปรุงการให้บริการประชาชนในรูปแบบต่างๆ การให้บริการประชาชน จึงเป็นหนึ่งในภารกิจ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ของกรมการปกครอง (กรมการปกครอง, 2554) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวกทั่วถึงและเป็นการประสานเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม ในระหว่างประชาชนกับข้าราชการ (กรมการปกครอง, 2533)

อำเภอเป็นองค์กรที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ อำเภอเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาครองจากจังหวัด ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลเหมือนจังหวัด ประกอบขึ้นจากท้องที่หลายตำบลรวมกันขึ้นเป็นอำเภอ การจัดตั้งอำเภอจะต้องกระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา การตั้งอำเภอนอกจากจะอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแล้ว ยังต้องดำเนินการให้เป็นไป ตาม พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 ซึ่งในอำเภอหนึ่งๆ จะมีตำแหน่งนายอำเภอเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบในการบริหารราชการของอำเภอหนึ่งๆ นอกจากนั้นยังมีอำนาจปกครองบังคับบัญชา และควบคุมการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตท้องที่อำเภอของตนอีกด้วย และในแต่ละอำเภอนอกจากจะมีตำแหน่งนายอำเภอและปลัดอำเภอแล้ว ยังมีหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอซึ่งกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ส่งไปประจำทำงานในหน้าที่ของตน หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอนั้น ปกติให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และมีอำนาจปกครอง บังคับบัญชา บรรดา ข้าราชการส่วนภูมิภาค ซึ่งสังกัดกระทรวง ทบวง กรมนั้นในอำเภอนั้นอีกด้วย จะเห็นได้ว่าตำแหน่งนายอำเภอเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีอำนาจควบคุมดูแลสูงสุดของอำเภอนั้นๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ที่จะสามารถกำหนดทิศทางของอำเภอให้เป็นไปในทางที่พัฒนาขึ้นหรือแอลงก็ได้ ซึ่งในตำแหน่งนายอำเภอนั้นมีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวและชี้นำภาคส่วนต่าง ให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจอยากจะศึกษาว่าจะทำอย่างไร ผู้ที่มารับตำแหน่งนายอำเภอจะเป็นที่รักและชอบของประชาชน ส่วนราชการต่างๆ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะบุคคลคนเดียววันนั้น มีอิทธิพลอย่างมากที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ที่ว่า การอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการระดับ ส่วนภูมิภาค ซึ่งมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุง และแก้ไขเพื่อสร้างความประทับใจด้านการให้บริการ ในฝ่ายต่างๆ แก่ประชาชน ซึ่งการเป็น ตัวแทนของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนในระดับ อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน/ชุมชน และระดับพื้นที่ ตลอดจนกระบวนการทำงานทั้งระบบ เพื่อ ตอบสนองความต้องการที่ดีของประชาชนให้ได้มากที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการ เปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องศึกษาและมีการปรับปรุงระบบงานในทุก ๆ ด้าน เพื่อนำไปสู่การบริหารงานและการให้บริการที่ดีที่สุดในระดับของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและระดับ ภาพรวมของอำเภอในอนาคตด้วย ตามวิสัยทัศน์ของอำเภอ "อำเภอเมืองตากน่าอยู่ มุ่งสู่เศรษฐกิจ พอเพียง" โดยมีพันธกิจ การป้องกันรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความสงบสุขของสังคม และส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี มีตัวชี้วัดด้านการให้บริการ คือ พัฒนาระบบการให้บริการ สิ่ง อำนวยความสะดวกให้ประชาชน (คณะกรรมการบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ, 2565) และ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลกระทรวง ทบวง กรม ในการเป็น แนวทางส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (อิระวีร์ จันทรประเสริฐ, 2539)

ปัจจุบันการให้บริการของที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก นับว่าอยู่ในระดับดี แต่การให้บริการของเจ้าหน้าที่บางจุดอาจติดขัดและยังมีปัญหาอยู่บ้าง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ผู้ ที่ให้บริการอาจมีความตึงเครียด เนื่องจากผู้มาขอรับบริการมีจำนวนมากเกินไป จึงมีมนุษย์ สัมพันธ์ต่อประชาชนผู้มารับบริการค่อนข้างน้อย ซึ่งในการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ผู้ ให้บริการซึ่งเจ้าหน้าที่มีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนที่ต้องการรับบริการ อย่างเร่งด่วนและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ภายในที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก ค่อนข้าง น้อย เช่น อาคาร สถานที่จอดรถ อาคารที่พักญาติระหว่างรอใช้บริการ เป็นต้น ทำให้ความพึง พอใจของประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจในการบริการลดน้อยลง ด้วยเหตุดังกล่าว ทำ ให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการให้บริการประชาชนของที่ว่า การ อำเภอเมือง จังหวัดตาก เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการให้บริการ ประชาชนของที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยผู้วิจัยได้นำหลักสังคหวัตถุธรรม คือ คุณธรรม ที่เป็นคุณเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคีเป็นหลักพุทธธรรม ที่ทำให้ตนเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปซึ่งเป็นการปลูกจิตเมตตริเต็มน้ำใจต่อกันและกัน ทำ

ให้สังคมเกิดความเป็นสุข (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยศึกษาตามกรอบหน้าที่และกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ ตามนโยบายของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ที่ได้ดำเนินการตามกระบวนการดำเนินงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ โดยนำหลักสังคหัตถุธรรม มาบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก

ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ในการเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ และยุทธศาสตร์ด้านการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ คือ การบริหารราชการแผ่นดินจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อแผนพัฒนาและนโยบายของหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด มีความคุ้มค่าในเชิงงบประมาณ เพิ่มและปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กระจายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานในเชิงการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ได้รับประโยชน์มากที่สุด เพื่อปรับปรุงและแก้ไข ตลอดจนเพิ่มเติม หรือปรับลด ในสิ่งที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ดำเนินการอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานมากที่สุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการ ประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

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

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในพื้นที่อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก จำนวน 59,779 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 398 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของอำเภอเมืองตาก นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ข้าราชการ ผู้นำท้องที่ฝ่ายปกครองในพื้นที่อำเภอเมืองตาก รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 รูปหรือคน เลือกโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอเมืองตาก จำนวน 398 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดย

การสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามนำมามาตีความและเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง
เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้
บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวม

(n=398)

การให้บริการประชาชน ของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค	4.19	0.54	มาก
2. ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา	3.67	0.46	มาก
3. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	3.80	0.40	มาก
4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	3.27	0.60	ปานกลาง
5. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	3.85	0.49	มาก
โดยรวม	3.75	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 การให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ
ให้บริการอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านการให้บริการอย่างทันต่อ
เวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.27 ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

2. ผลการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการให้บริการประชาชนของที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก

ตารางที่ 2 ผลสรุปโดยรวมการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการให้บริการ ประชาชนของที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก

สมมติฐาน	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ค่าสหสัมพันธ์	ค่า P	ระดับความสัมพันธ์	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.	หลักสังคหวัตถุ	การให้บริการประชาชนของที่ว่า การอำเภอเมืองตาก	.641**	0.01	ค่อนข้างสูง	✓	
2.	หลักทาน		.347**	0.01	ค่อนข้างน้อย		✓
3.	หลักปิยวาจา		.657**	0.01	ค่อนข้างสูง		✓
4.	หลักอหิงสา		.493**	0.01	ปานกลาง		✓
5.	หลักสมานัตตตา		.529**	0.01	ปานกลาง		✓

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการให้บริการประชาชนของที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก สรุปได้ดังนี้

หลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม กับ การให้บริการประชาชนของที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.641^{**}$)

หลักทาน การเอื้อเพื่อแบ่งปันการให้บริการ กับ การให้บริการประชาชนของที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย ($R=.347^{**}$)

หลักปิยวาจา การบริการด้วยการพูดจาไพเราะ กับ การให้บริการประชาชนของที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.657^{**}$)

หลักอหิงสา การให้บริการที่เป็นประโยชน์ กับ การให้บริการประชาชนของที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.493^{**}$)

หลักสมานัตตตา การให้บริการที่ได้อย่างสม่ำเสมอ กับ การให้บริการประชาชนของที่ว่า การอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.529^{**}$)

3. ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก

ตารางที่ 3 สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
เปิดให้บริการเฉพาะในวัน เวลา ราชการ เท่านั้น	ควรขยายหรือเพิ่มระยะเวลาการให้บริการในวันหยุดเสาร์อาทิตย์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์
เจ้าหน้าที่ย้ายงานบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องของเรื่องที่ติดต่อค้างไว้	ควรบรรจุเจ้าหน้าที่ตามที่อยู่ของภูมิลำเนา หรือสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ไม่อยากร้ายสถานที่ทำงาน หรือแนวทางอื่นที่เหมาะสม
การติดต่อใช้บริการบางประเภทใช้เวลาในการดำเนินการนานเกินไป	ควรลดขั้นตอน หรือหาแนวทางการให้บริการที่สะดวก เข้าถึงง่าย ใช้เวลาในการดำเนินการไม่มากจนเกินไป

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก คือ 1) เวลาทำการของที่ว่าการอำเภอเปิดให้บริการเฉพาะในวัน เวลา ราชการเท่านั้น ทำให้การมาติดต่อรับบริหารต้องกลางาน เพื่อมาติดต่อราชการทำให้เสียเวลา เสียโอกาสต่างๆ 2) เจ้าหน้าที่ย้ายสถานที่ ย้ายงานในการปฏิบัติหน้าที่บ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องของเรื่องที่ติดต่อค้างไว้ 3) การติดต่อใช้บริการบางประเภทใช้เวลาในการดำเนินการนานเกินไป ไม่เสร็จสิ้นในครั้งเดียว ทำให้ต้องกลับมาใช้บริการหลายครั้ง ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา คือ 1) ควรขยายหรือเพิ่มระยะเวลาการให้บริการในวันหยุดเสาร์อาทิตย์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ เพื่อให้ประชาชนมาใช้บริการโดยไม่ต้องกลางาน เป็นการเพิ่มโอกาสในการหาเลี้ยงชีพให้ประชาชน 2) ควรบรรจุเจ้าหน้าที่ตามที่อยู่ของภูมิลำเนา หรือสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ไม่อยากร้ายสถานที่ทำงาน หรือแนวทางอื่นที่เหมาะสม 3) ควรลดขั้นตอน หรือหาแนวทางการให้บริการที่สะดวก เข้าถึงง่าย ใช้เวลาในการดำเนินการไม่มากจนเกินไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ได้มีการให้บริการประชาชนในพื้นที่ อยู่ในระดับที่ดี ตามภารกิจเกี่ยวกับการการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสาสมัครฯ ดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นเป็นองค์กรในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ แสนคำลือ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การให้บริการตามหลักสังคหัตถุธรรมของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ให้บริการด้วยความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปัน เสียสละ ให้คำปรึกษาแนะนำประชาชนผู้มารับบริการอย่างทั่วถึง เอาใจใส่ให้บริการด้วยความถูกต้องรวดเร็ว ทันต่อเวลา ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่างอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่าง อำเภอเมือง นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มีการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการตลอดเวลา มีผู้รับความคิดเห็น/ร้องเรียน/ร้องทุกข์และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีการเรียนรู้งานอยู่ตลอดเวลา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุ 4 กับการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า หลักสังคหัตถุ 4 กับการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทานการเอื้อเฟื้อแบ่งปันการให้บริการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย

ด้านอัตตจริยา การให้บริการที่เป็นประโยชน์และด้านสมานัตตตา การให้บริการที่ตัวอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านปิยะวาจา การบริการด้วยการพูดจาไพเราะ มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ การให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านอนุมัติอนุญาต การพิสูจน์ตัวบุคคล การให้บริการทางทะเบียน ซึ่งมีกฎหมายที่จะนำมาบังคับใช้หลายฉบับ ต้องมีการตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ต้องพิสูจน์เอกสารหลักฐานประกอบให้ครบถ้วน จึงเป็นไปได้ว่าประชาชนที่ให้ความเห็นในแบบสอบถามจะรู้สึกว่าได้ไม่ได้รับบริการที่ตรงกับความต้องการมากเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ด้านปิยะวาจา การบริการด้วยการพูดจาไพเราะ กลับมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง นั้นแสดงให้เห็นว่า การให้บริการประชาชนเจ้าหน้าที่มีการให้บริการด้วยความยินดี เต็มใจ ด้วยวาจาที่ไพเราะ สุภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบุญ พูลเกลี้ยง และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรม กับประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจี้ว อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กัน ในลักษณะที่คล้ายตามกันเป็นคู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

องค์ความรู้

องค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก” ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ความรู้ คือ “PQM Service Model” ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัย คือ “PQM Service Model” ประกอบด้วย 1. Physical การให้บริการทางกายภาพ 2. Quality การให้บริการด้วยคุณภาพ 3. Mind การให้บริการด้วยใจ โดยในแต่ละขั้นตอนในการให้บริการได้บูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การเอื้อเพื่อแบ่งปันการให้บริการ) ปิยวาจา (การบริการด้วยการพูดจาไพเราะ) อัตถจริยา (การให้บริการที่เป็นประโยชน์) สมานัตตตา (การให้บริการที่ต่ออย่างสม่ำเสมอ) มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการให้บริการประชาชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. Physical การให้บริการทางกายภาพ คือ การให้บริการทางกายภาพเป็นสิ่งที่เป็นพื้นฐานในการให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์การให้บริการที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการให้บริการ มีสถานที่จอดรถที่เพียงพอ มีเจ้าหน้าที่คอยประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการให้บริการ มีการจัดทำคิวการเข้ารับบริการ มีเก้าอี้ที่เพียงพอ อุณหภูมิภายในห้องเย็นสบาย มีป้ายบอกช่องทางการบริการ รวมถึงการอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ โดยมีทางลาด มีห้องน้ำ มีรถเข็น สำหรับคนพิการ ต้อนรับผู้ใช้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส อันจะเป็นการให้บริการอันดับแรกที่สำคัญ เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความรู้สึกว่าหน่วยงานให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในทุกกระบวนการให้บริการ

2. Quality การให้บริการด้วยคุณภาพ คือ การให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว เข้าถึงง่าย มีเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอและมีประสิทธิภาพ มีการให้บริการโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการและช่องทางในการให้บริการต่างๆ เพื่อ

ลดขั้นตอนการดำเนินงาน รวมถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เพื่อลดขั้นตอน ลดภาระ ลดเวลาให้กับผู้รับบริการ เกิดความพึงพอใจและรู้สึกอยากกลับมาใช้บริการอีกในครั้งต่อไป

3. Mind การให้บริการด้วยใจ คือ การให้บริการกับประชาชนผู้รับบริการด้วยความยินดีด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการให้บริการ สร้างความประทับใจกับประชาชนและผู้มารับบริการ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

ทั้งนี้ ในทุกขั้นตอนการให้บริการได้นำหลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ 4) มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการปฏิบัติงาน ด้วยการเอื้อเพื่อแบ่งปันการให้บริการ การบริการด้วยการพูดจาไพเราะ การให้บริการที่เป็นประโยชน์ และการให้บริการที่ได้อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุง การให้เป็นศูนย์ราชการสะดวกมีมาตรฐานเดียวกัน สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
2. ที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ควรกำหนดนโยบายการให้บริการนอกสถานที่ตามพื้นที่อำเภอ ตำบล ที่มีระยะทางไกล เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการบริการของหน่วยงานได้อย่างสะดวก
3. ที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ควรมีการกำหนดนโยบายนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อจะได้มีจิตสำนึกในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
2. ที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ควรมีขั้นตอนในการให้บริการ การช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการที่ง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อนในการขอรับบริการ มีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรด้านการบริการ เพื่อลดขั้นตอนในการให้บริการ
3. ที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก ควรมีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความพร้อมในการให้บริการอยู่เสมอทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องเพื่อปลูกจิตสำนึกรักในการให้บริการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการให้บริการขององค์กรภาคเอกชนที่มีผลการให้บริการที่ดีมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของสังคม
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของที่ว่ากล่าวอำเภอเมือง จังหวัดตาก เพื่อนำผลการวิจัยมาเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมอื่นมาประยุกต์ใช้สำหรับการให้บริการ เช่น หลักพรหมวิหาร 4 หลักสุจริต 3 หลักอิทธิบาท 4 เป็นต้น เพื่อให้เกิดรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ แสนคำลือ. (2557). การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศรินทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์ และคณะ. (2564). ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่างอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 11(4), 732-745.
- สมบุญ พูลเกลี้ยง และคณะ. (2564). ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะตามหลักสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจิว อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(2), 225-234.
- กรมการปกครอง สำนักบริหารการทะเบียน. (2554). สารทะเบียน-บัตรฯ. *THE ONE*, 3(11), 4.
- กรมการปกครอง กองงานวิจัยและประเมินผล. (2533). *เจ้าหน้าที่ปกครอง สถานภาพ บทบาท และพฤติกรรมในการให้บริการประชาชนเทศบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- คณะกรรมการบริหารงานอำเภอแบบบูรณาการ. (2565). *แผนพัฒนาอำเภอ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)*.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ความเหลื่อมล้ำ : ทางออกจากแนวคิดรัฐสวัสดิการถ้วนหน้า

INEQUALITY: A WAY OUT OF THE CONCEPT OF A UNIVERSAL WELFARE STATE

วิสุทธินันท์ นิลพัชน์, เยาวภา รุ่งเรือง, ณัฐภักดิ์ ชัยอริยมณี

Wisutthinan Ninlaphat, Yaowapha Rungruang, Natthakit Chairiyamethee

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง

Angthong Provincial Office of Buddhism

Corresponding Author E-mail: Natthakit.c@rbru.ac.th

บทคัดย่อ

เวลาพูดถึงความเหลื่อมล้ำ เหมือนเรากำลังพูดถึงอะไรสักอย่าง คือเรารู้แหละว่าความเหลื่อมล้ำมีอยู่จริง แต่รู้สึกว่าการเหลื่อมล้ำก็เป็นเรื่องของโลกทุนนิยม เราพยายามจะแก้ปัญหาเหมือนกันอย่างเนิ่นนาน นานจนดูเหมือนว่าเราไม่น่าจะแก้เรื่องนี้ได้ ปัญหาที่แต่จะใหญ่โต เหลื่อมล้ำกันมากขึ้นทุกวัน รัฐเสรีนิยมสมัยใหม่แสดงให้เห็นแล้วว่าแม้เศรษฐกิจจะฟื้นตัว แต่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ไม่เคยกระจายได้ทั่วถึงคนทั้งประเทศ มีเพียงคน 1% ของประเทศที่ครอบครองทรัพย์สินทั้งประเทศกว่า 80% ในปัจจุบัน โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งขึ้น ทำให้ชนชั้นล่างต้องรับภาระจ่ายมากยิ่งขึ้น เกิดความเหลื่อมล้ำมากขึ้น เป็นสังคมที่แปลกแยกมากขึ้น เราก็มารู้ว่าชีวิตเป็นของเราเอง เวลาว่างก็ไม่ว่า “เราพอ” เราต้องพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เกิดเป็นสังคมทารก (Infantalization) ที่คิดว่าเราอ่อนแอ คิดถึงแต่ตัวเอง สังคมที่รู้สึกผิด เครียด เหนื่อย ล้า สิ้นหวัง (เลี้ยงพ่อแม่ได้ไม่ดี) สังคมที่ถวิลหา (Who Need Me?) แม้ว่าเราจะมีเสรีภาพแต่ก็ไม่รู้จะเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร “รัฐสวัสดิการ ถ้วนหน้าครบวงจร” คือฉันทามติให้รัฐต้องมีอยู่เพื่อดูแลประชาชน เราจำเป็นต้องมีรัฐสวัสดิการ เพื่อความเสมอภาคในการดำรงอยู่ในฐานะมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ยกตัวอย่างจากประเทศสวีเดน ที่ในปี 1940 เปลี่ยนไปเป็นรัฐสวัสดิการ เพียงภายในไม่กี่ทศวรรษกลายเป็นประเทศที่มีความมั่งคั่ง ประชากรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่สุดประเทศหนึ่ง ประเทศสวีเดนต่อสู้กับ Artificial Intelligence ด้วยการสร้างห้องสมุด ให้คนมีเวลา ให้คนว่าง และมีปฏิสัมพันธ์กันมากพอ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการเก็บภาษีที่ไม่เอื้อประโยชน์ให้ชนชั้นบนชนกลุ่มทุนใหญ่ แต่ต้องมากระจายรายได้ให้ชนชั้นล่างมากขึ้น “ระบบรัฐสวัสดิการแบบถ้วนหน้า” อาจจะทำให้สร้างบรรทัดฐานใหม่ในสังคม ยืนยันว่าช่วยสร้างความมั่นคงของมนุษย์ให้

เพิ่มมากขึ้น สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจได้ และประชาชนสามารถทำตามความฝัน ทำสิ่งที่อยากทำได้มากขึ้น

คำสำคัญ: ความเหลื่อมล้ำ; รัฐสวัสดิการ; ทางออก

Abstract

When talking about inequality like we're talking about something That is, we know that inequality exists. But I feel that inequality is also a matter of the capitalist world. We have been trying to solve this problem for a long time. So long that it seems unlikely that we can fix this. The problem only gets bigger. more and more overlapping every day the modern liberal state has shown that even if the economy recovers. But the well-being has never been spread evenly across the entire country. Only 1% of the country's people own more than 80% of the country's wealth at present. A stronger economic structure. making the lower class must bear even more burdens and more disparity It's a more alienated society. We do not know that life is our own. Free time, I don't feel that "we are enough" We must develop ourselves all the time. born as a baby society (infantilization) that thinks that we are weak and think only of ourselves A society that feels guilty, stressed, tired, hopeless (poor parenting), a longing society (who needs me?). Even though we have freedom, we don't know how to change it. "Welfare state Universal Comprehensiveness" is a consensus that the state must exist to take care of the people. We need a welfare state. for equality in existence as equal human beings for example, Sweden, in 1940 turned into a welfare state. Within a few decades, it became a prosperous country. Its population has one of the best living conditions in any country. Sweden fights artificial intelligence by building libraries, allowing people to have time, free people and interact enough. There is a change in the taxation structure that does not favor the upper classes such as the big capitalists. but had to distribute more income to the lower classes The "universal welfare state" may create a new norm in society. Confirmed that it

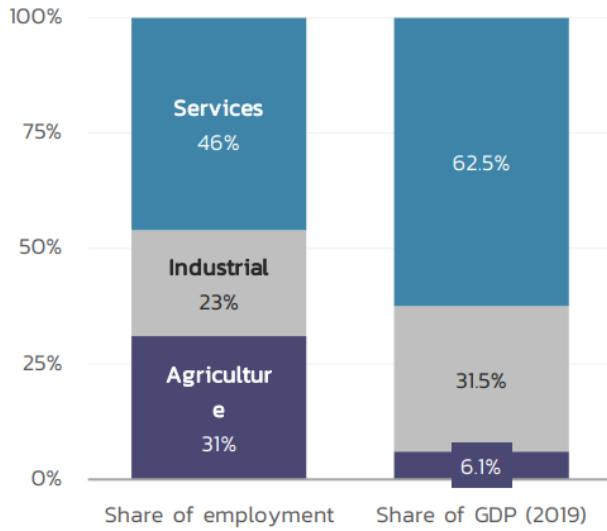
helps to increase human stability. can generate economic growth and people can follow their dreams Do more of the things you want to do.

Keywords: inequality; welfare state; Way out

บทนำ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำด้านความมั่งคั่งมากที่สุดในโลก และมีแนวโน้มสูงชันเร็ว เมื่อเทียบกับประเทศอื่น Credit Suisse ประเมินว่า คนรวยที่สุด 10% ของไทยถือครองสินทรัพย์มากถึงกว่า 77% ของคนทั้งประเทศ และสัดส่วนสินทรัพย์ที่ถือครองโดยคน 1% ที่รวยที่สุดเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดระหว่างปี 2008-2018 ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของไทยในความเป็นจริง อาจสูงกว่าตัวเลขทางการ ตัวเลขความเหลื่อมล้ำไทยทางด้านรายได้มักอ้างอิงจากข้อมูลแบบสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งมีความครบถ้วนที่สุด อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในแบบสำรวจมีแนวโน้มเป็นกลุ่มคนรายได้น้อยและไม่รวมคนรายได้สูงทำให้เลขความเหลื่อมล้ำต่ำกว่าความเป็นจริงเศรษฐกิจไทยในช่วงที่ผ่านมาโตแบบไม่ทั่วถึง รวยกระจุกจนกระจาย ในมิติการเติบโตของรายได้ ข้อมูลสะท้อนภาพชัดเจนว่ากลุ่มคนรายได้สูงมีรายได้ที่เติบโตสูงชันเร็วกว่าคนรายได้น้อย สาเหตุสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยยังมีความเหลื่อมล้ำที่สูงเกิดจากทั้งปัจจัยภายนอก ปัจจัยเชิงนโยบาย และโครงสร้างเศรษฐกิจ คือ

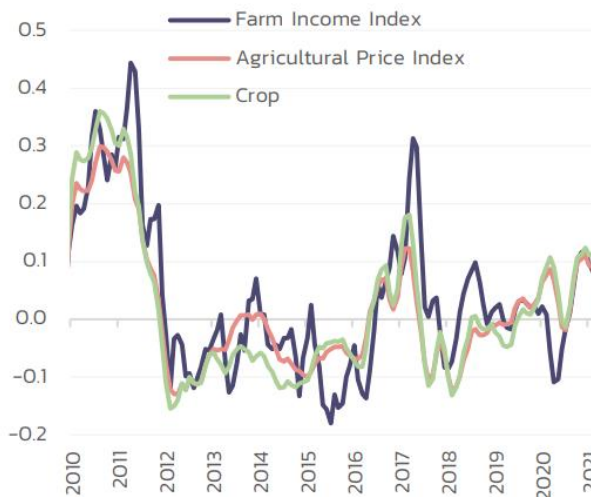
1) สาเหตุจากราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ แม้ว่าความเหลื่อมล้ำไทยจะลดลงมาอย่างต่อเนื่องในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา จากเศรษฐกิจที่มีพัฒนาการตามลำดับ แต่ในปี 2015ภาพรวมความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของไทยกลับแย่ลงอีกครั้ง สาเหตุสำคัญเกิดจากคนไทยสัดส่วนกว่า 31% ทำงานอยู่ในภาคเกษตร ในขณะที่ภาคเกษตรสร้างรายได้เพียง 7% ให้กับประเทศ ซึ่งกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนรายได้น้อยที่ถูกกระทบจากปัจจัยภายนอกในปี 2015 เป็นช่วงเวลาที่ราคาน้ำมันตกต่ำทั่วโลกและดึงให้ราคาสินค้าโภคภัณฑ์อื่นๆ รวมทั้งราคาสินค้าเกษตรตกต่ำลงไปด้วย และยังไม่สามารถฟื้นตัวได้ดีในช่วงหลังจากนั้น ผลกระทบที่สำคัญเกิดขึ้นกับเกษตรกรที่มีรายได้น้อยอยู่แล้ว ยังมีรายได้น้อยลงไปกว่าเดิมสะท้อนจากการชะลอตัวลงของรายได้ภาคเกษตร (ภาพที่ 1 และ ภาพที่ 2)



ที่มา: Labor force survey, NESDC, KKP Research



ภาพที่ 1 คนไทยทำอาชีพเกษตรกว่า 30% แต่คนกลุ่มนี้สร้างรายได้เพียง 6% ของรายได้รวมทั้งประเทศเท่านั้น

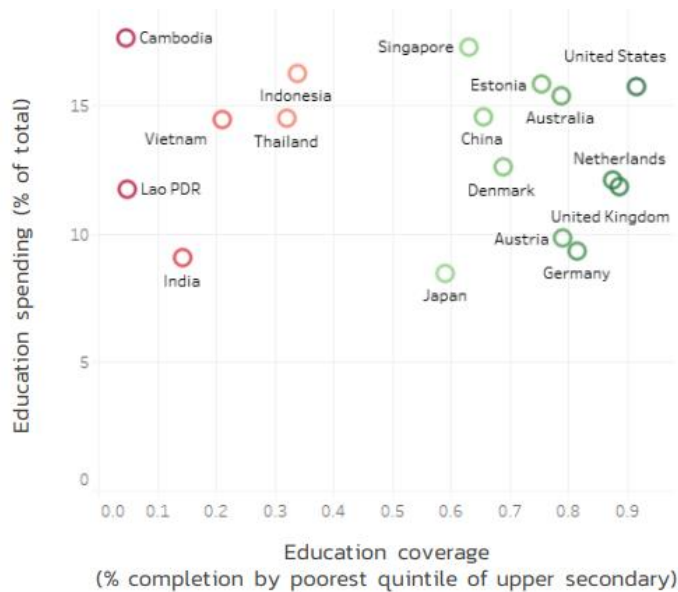


ที่มา: BoT, CEIC, KKP Research



ภาพที่ 2 ตั้งแต่ปี 2011 เป็นต้นมา รายได้ภาคเกษตรเริ่มลดลงตามราคาสินค้าเกษตรโลก

2) การขาดการเข้าถึงโอกาสด้านการศึกษาอย่างเท่าเทียม ในช่วงชีวิตวัยเด็กและวัยเรียน คนรายได้น้อยไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพได้ นอกเหนือจากประเด็นด้านคุณภาพการศึกษาที่เราทราบกันดีว่าไทยอยู่ในระดับค่อนข้างแย่ การเข้าถึงการศึกษายังมีความไม่เท่าเทียมกันอยู่สูงซึ่งเกิดขึ้นทั้งในมิติของความครอบคลุมทางการศึกษาที่คนรายได้น้อยยังมีสัดส่วนการจบการศึกษาระดับสูงที่ต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ แม้ว่าการใช้จ่ายภาครัฐด้านการศึกษาของไทยจะอยู่ในระดับที่ทัดเทียมกับหลายประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งสะท้อนว่าปัญหาไม่ได้อยู่ที่งบที่น้อยเกินไปแต่เป็นการไม่ได้ถูกนำไปใช้แก้ไขปัญหาการศึกษาอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกันกับตัวเลขคะแนนสอบ O-net ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนที่สะท้อนภาพความเหลื่อมล้ำในมิติของคุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำเชิงคุณภาพจะยิ่งส่งเสริมให้ครัวเรือนรายได้สูงสามารถส่งลูกหลานไปเรียนพิเศษและสามารถเข้ามหาวิทยาลัยชั้นนำของไทยได้ จึงทำให้แม้คนจะได้รับการศึกษาในระดับเดียวกันแต่คนที่เกิดมาในครอบครัวที่รวยกว่าจะมีแนวโน้มได้งานที่ดีกว่าและรายได้สูงกว่าตามไปด้วย ปัญหาการศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกันในลักษณะนี้จึงเป็นหนึ่งในต้นตอของความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของไทยที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง



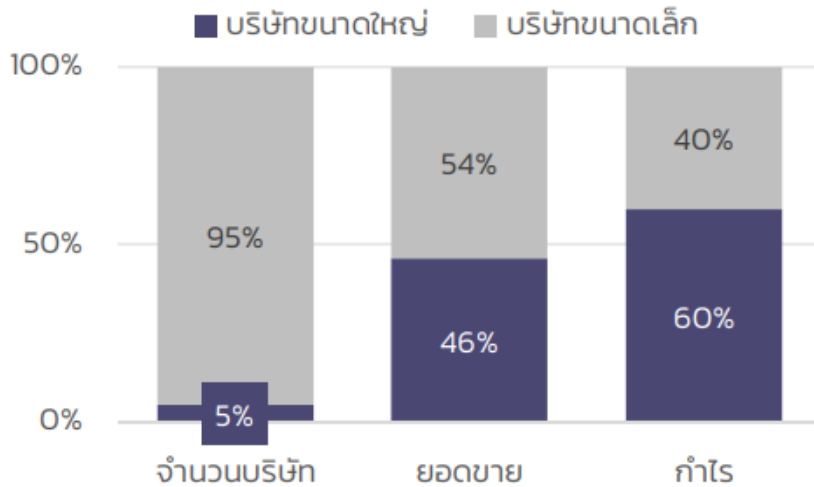
ที่มา: Development Finance International and Oxfam International, SDG4 monitoring, KKP Research

3) แรงงานไม่มีอำนาจต่อรอง ธุรกิจรายเล็กแข่งขันยาก ในชีวิตวัยทำงานหลังจากเรียนจบ หากคนหนึ่งคนเลือกเข้าไปทำงานรับค่าแรงจะเติบโตได้ช้ามาก ตั้งแต่หลังปี 2015 เป็นต้นมาที่เศรษฐกิจไทยเริ่มชะลอตัวลงส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานแทบไม่เติบโตขึ้นเลย และอยู่ในระดับต่ำกว่าการเติบโตของ GDP ซึ่งส่วนหนึ่งสะท้อนภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจที่กระจุกตัวอยู่ในกลุ่มทุนและไม่ส่งผ่านมาถึงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยยังขาดกฎหมายที่กำกับการแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นระบบ ทำให้ธุรกิจหลายแห่งสามารถเพิ่มกำไรผ่านการผูกขาด ในขณะที่แรงงานมีอำนาจต่อรองที่ลดลง ที่น่ากังวลไปกว่านั้นคือเรายังขาดกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมและขาดนโยบายช่วยเหลือและสร้างโอกาสให้กับคนรายได้น้อย



ภาพที่ 4 ค่าจ้างของไทยแทบไม่เติบโตเลยในระยะหลังและโตน้อยกว่าการเติบโตของ GDP

อีกทางเลือกหนึ่งที่เป็นไปได้สำหรับคนทำงาน คือการเลือกที่จะออกไปประกอบธุรกิจ งานวิจัยของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วยอึ๊งภากรณ์ ให้ข้อมูลว่าบริษัทที่ใหญ่ที่สุด 5% มีสัดส่วนกำไรกว่าถึง 60% ของรายรับทั้งหมดซึ่งเป็นความเหลื่อมล้ำในมิติของธุรกิจที่น่ากังวลมากเช่นกัน ซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาถึงธุรกิจรายเล็กๆ ให้ไม่สามารถแข่งขันได้เต็มที่ ยิ่งไปกว่านั้นการเข้าถึงบริการทางการเงินของไทยยังไม่ทั่วถึง โดยบริษัทรายใหญ่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากกว่าและหลากหลายช่องทางกว่าซึ่งสะท้อนภาพชัดเจนขึ้นในช่วงการระบาดของโควิด-19

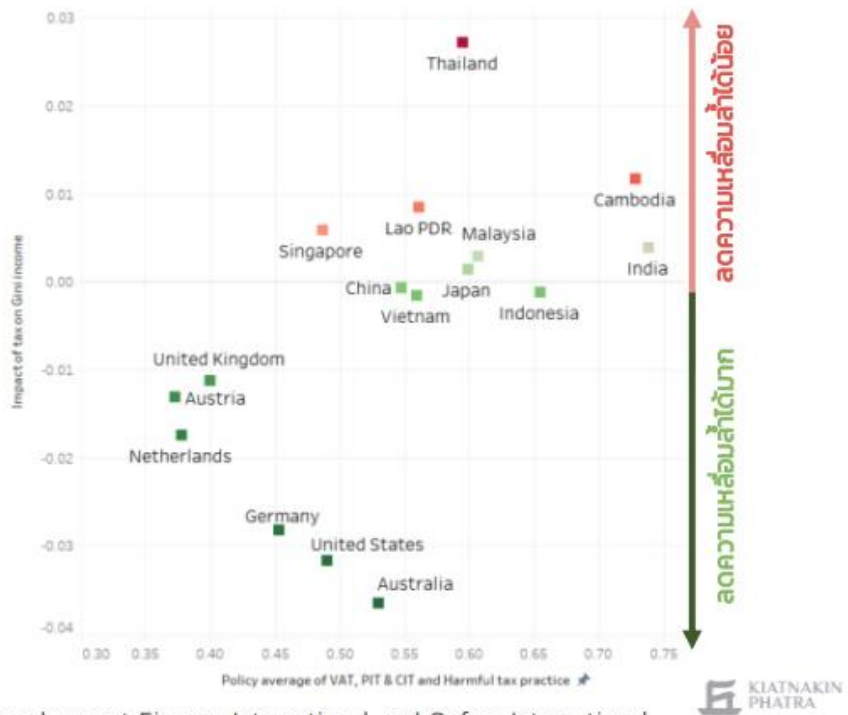


ที่มา: 2020 BoT symposium "ไม่แข่ง ยิ่งแพ้ อำนาจตลาดกับการยกระดับ
ศักยภาพธุรกิจไทย", KKP Research



ภาพที่ 5 ในฝั่งภาคธุรกิจกำไรส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่เฉพาะกลุ่มบริษัทขนาดใหญ่

4) ขาดระบบสวัสดิการและกลไกลดความเหลื่อมล้ำ การใช้ชีวิตในช่วงวัยเกษียณ ไทยยังขาดสวัสดิการจากรัฐที่เพียงพอเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดีในขั้นปลายชีวิต แม้อันสาธารณสุขที่ประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในประเทศที่มีระบบรองรับที่ดีมากซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนรายได้น้อยและคนชรา แต่เรายังขาดนโยบายสวัสดิการอื่นๆ โดยเฉพาะการกระจายรายได้ผ่านการเก็บภาษีคนรวยและช่วยเหลือคนจน (Redistributive Policy) อย่างเป็นรูปธรรม โดยแม้อัตราภาษีไทยจะอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงแต่ผลต่อการนำไปใช้เพื่อลดความไม่เท่าเทียมทางรายได้ยังต่ำ ทั้งที่การให้โอกาสผ่านการสนับสนุนเงินเป็นสิ่งจำเป็นและจะเป็นการช่วยให้ครัวเรือนเข้าถึงปัจจัยการดำรงชีวิตพื้นฐานได้ดีขึ้นและสามารถพัฒนาตัวเองเพื่อเพิ่มโอกาสในการหลุดออกจากความยากจนอย่างยั่งยืนได้

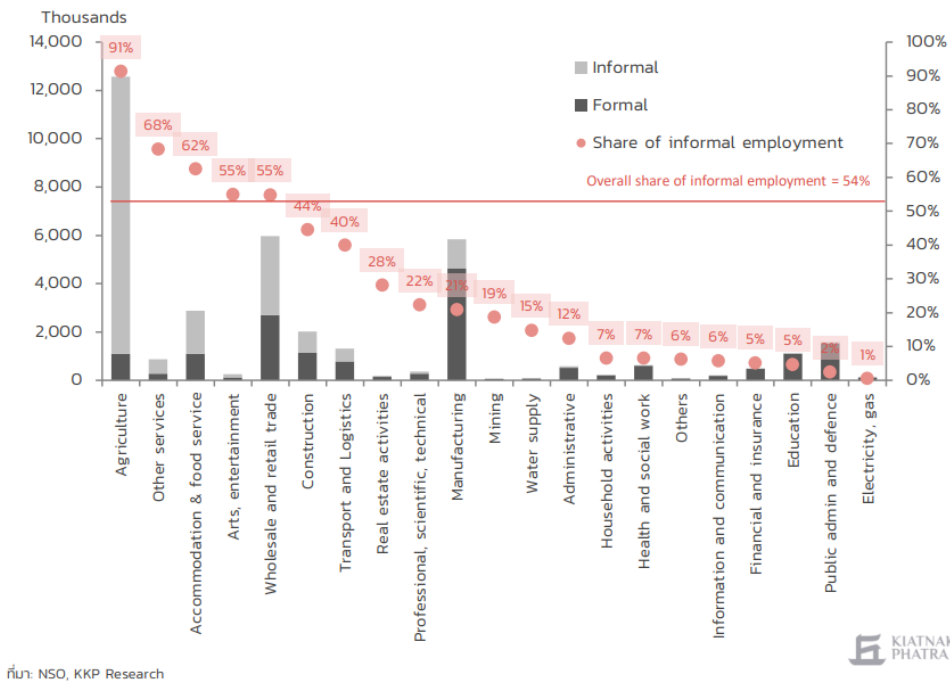


ที่มา: Development Finance International and Oxfam International, IMF, World Bank, EuroStat and various UN databases, KKP Research

ภาพที่ 6 ค่าเฉลี่ยอัตราภาษีไทยอยู่ในระดับใกล้เคียงกับประเทศพัฒนาแล้วแต่ผลนโยบายภาษีต่อการลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้อยู่ในระดับต่ำ

5) โควิด-19 กระทบรายได้ของกลุ่มฐานของปิรามิดรุนแรงกว่ากลุ่มบน กลุ่มแรงงานรายได้น้อย ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง อาชีพรับจ้างทั่วไป ค้าขายหาบเร่แผงลอย ล้วนเป็นกลุ่มเปราะบางที่มักได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์โควิด-19 มากกว่ากลุ่มอื่นๆ เพราะส่วนใหญ่เป็นอาชีพที่ไม่สามารถ “Work From Home” ได้ ปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานได้ยาก จึงมีโอกาที่จะตกงาน ถูกให้พักงาน สูญเสียรายได้มากกว่ากลุ่มอื่นๆ อีกทั้งแรงงานรายได้น้อยยังมักไม่มีเงินเก็บออมมากพอและไม่มีสินทรัพย์อื่นๆ ที่สามารถสร้างรายได้ทดแทนได้นอกจากนี้ มาตรการของทางการไม่ว่าจะเป็นการสั่งให้ปิดสถานที่ต่างๆ กลับไม่มีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาให้กับผู้ประกอบการและแรงงานที่ได้รับผลกระทบ ส่งผลต่อผู้ประกอบการรายเล็กที่มีสายป่านสั้นมากกว่ารายใหญ่ อาจถึงขั้นต้องเลิกกิจการและปลดพนักงาน สร้างความเสียหายถาวรต่อธุรกิจและชีวิตคนจำนวนมาก

6) แรงงานนอกระบบมีจำนวนมาก ชาดรัฐสวัสดิการที่เข้มแข็งพอ ระบบคุ้มครองทางสังคมของไทยอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบในระดับสากล โดยรัฐบาลไทยใช้เงินในเรื่องการคุ้มครองทางสังคมคิดเป็น 3.7% ของ GDP ต่ำกว่าหลายประเทศในภูมิภาค เช่นเวียดนาม 6.3% ไต้หวัน 9.7% เกาหลีใต้ 10.1% ญี่ปุ่น 23.1% ส่วนหนึ่งมาจากการที่แรงงานไทยอยู่นอกระบบประกันสังคมในสัดส่วนที่สูง (54% ของแรงงานทั้งหมด) โดยเฉพาะการจ้างงานในภาคการค้า การโรงแรม และภาคบริการต่าง ๆ ซึ่งได้รับผลกระทบรุนแรงจากโควิด-19 อยู่แล้ว การขาดโครงข่ายคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) ในกรณีว่างงานหรือสูญเสียรายได้ ยิ่งทำให้มีความเสี่ยงที่โควิด-19 จะส่งผลกระทบต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มอื่นๆ

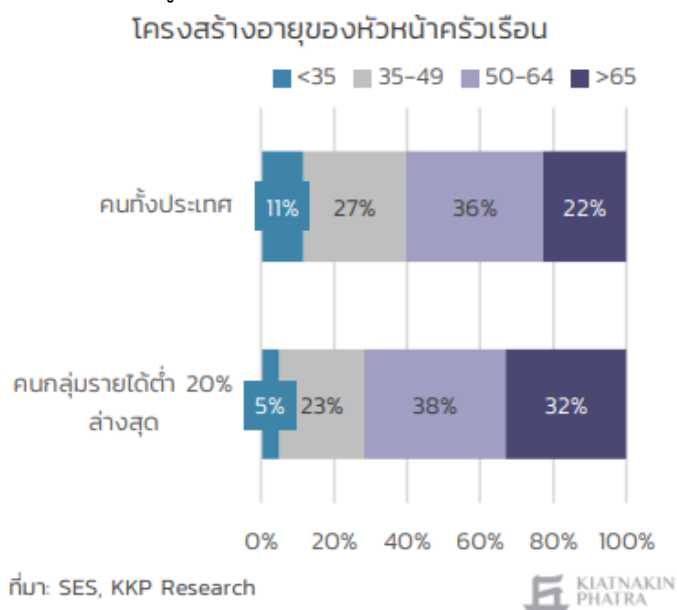


ภาพที่ 7 แรงงานไทยสัดส่วนใหญ่ทำงานอยู่ใน Informal Sector ทำให้ชาดรัฐสวัสดิการและระบบคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสม

7) ความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยีที่ถูกเร่งจากโควิด-19 ยิ่งซ้ำเติมความเหลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาส โควิด-19 ทำให้โลกแห่งอนาคตมาถึงเร็วขึ้น ความเสี่ยงจากโรคระบาดทำให้ธุรกิจเร่งปรับตัวไปใช้เครื่องจักรและ Automation แทนแรงงานผู้ประกอบการบางส่วนปรับตัวไปทำธุรกิจออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ มากขึ้น ภายใต้เทรนด์การเปลี่ยนแปลงด้าน

เทคโนโลยีนี้ ความไม่เท่าเทียมกันด้านดิจิทัล (Digital Divide) ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงอุปกรณ์สื่อสารดิจิทัล คอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ที่แตกต่างกัน ยิ่งทำให้กลุ่มคนที่ไม่สามารถเข้าถึงและขาดทักษะทางดิจิทัล ซึ่งมีแนวโน้มจะเป็นครัวเรือนรายได้น้อย ยิ่งถูกทิ้งห่างออกไปทั้งในด้านโอกาสในการสร้างอาชีพและรายได้ และโอกาสในการเรียนรู้และแข่งขัน ผลกระทบอาจไม่ได้ตกอยู่แค่กลุ่มคนวัยทำงานในตอนนี้นี้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงเด็กวัยเรียนที่ปัญหา digital divide ในด้านการเรียนการสอนยุคโควิด-19 จะยิ่งส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษาเป็นปัญหารุนแรงขึ้น

8) การก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุต่อเศรษฐกิจไทย ปัญหาแก่ก่อนรวยมีโอกาสูงที่จะเกิดขึ้นรุนแรงกว่าในกลุ่มคนจน เนื่องจากกลุ่มคนจนมีรายได้ที่ต่ำ การสะสมความมั่งคั่งที่ต่ำ และปัญหาหนี้ครัวเรือนที่สูง เมื่อคนกลุ่มนี้เข้าสู่วัยชราในภาวะที่ยังไม่ได้เตรียมพร้อมทางการเงินที่เพียงพอ จะยิ่งทำให้มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองที่ลดลงและอาจเป็นตัวเร่งให้ความเหลื่อมล้ำสูงขึ้นในอนาคตได้ นอกจากนี้ ข้อมูลโครงสร้างอายุของหัวหน้าครัวเรือนในกลุ่มคนรายได้น้อยที่สุด 20% แรกของประเทศยังสะท้อนว่าครัวเรือนรายได้น้อยมีโอกาสเจอปัญหาจากสังคมสูงวัยรุนแรง เพราะหัวหน้าครัวเรือนของครัวเรือนรายได้น้อยอยู่ในกลุ่มคนอายุมากกว่า 65 ปีและอายุระหว่าง 50-64 ปี ในสัดส่วนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของทั้งประเทศ



ภาพที่ 8 โครงสร้างอายุของหัวหน้าครัวเรือนในกลุ่มคนจนเป็นคนสูงอายุมากกว่าครัวเรือนโดยเฉลี่ย

9) การเมือง หนึ่งในรากลึกปัญหาความเหลื่อมล้ำการขาดกลไกที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ เป็นหนึ่งในผลพวงที่เกิดจากสถาบันการเมืองที่มีลักษณะ ไม่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (Accountability) แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ถูกนำเสนอโดย Daron Acemoglu นักเศรษฐศาสตร์ชื่อดัง ซึ่งเสนอว่าในระบบการเมืองแบบประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์ที่ทุกคนมีอำนาจทางการเมืองเท่าเทียมกัน การกำหนดนโยบายของภาครัฐจะเอื้อต่อการกระจายรายได้ให้กับคนทุกกลุ่มในสังคมมากกว่า และสร้างการเติบโตอย่างทั่วถึง (Inclusive Growth) เนื่องจากประชาชนมีอำนาจในการออกเสียงเลือกตั้งและแสดงความคิดเห็น มีการตรวจสอบถ่วงดุลในการทำงานของภาครัฐอย่างอิสระและเป็นระบบ และมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องซึ่งทั้งหมดนี้จะสร้างแรงกดดันให้รัฐต้องพยายามผลักดันนโยบายที่กระจายผลประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ในกรณีของไทย จะพบว่าระบบการเมืองไทยมีการพัฒนาช้ากว่าประเทศอื่นๆ และมีการเปลี่ยนแปลงไปมาหลายครั้งแตกต่างจากประเทศ เช่น ใต้หวันและเกาหลีที่มีการพัฒนาระบบการเมืองเข้าสู่ความเป็นประชาธิปไตยอย่างชัดเจน ซึ่งพัฒนาการของสถาบันการเมืองที่ช้าและอ่อนคุณภาพของไทยเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่วัฏจักรของการกระจุกตัวของอำนาจทางการเมืองและความเหลื่อมล้ำ

รูปแบบนโยบายที่ไม่เป็นธรรม ยิ่งทำให้เหลื่อมล้ำข้อมูลจาก World Competitiveness Report 2019 แสดงให้เห็นผลลัพธ์หลายอย่างที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากระบบการเมืองที่ขาดประสิทธิภาพของไทย (1) เสรีภาพของสื่อ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและตรวจสอบการทำงานของรัฐไทยอยู่ลำดับที่ 113 จาก 141 ประเทศสะท้อนการจัดสรรอำนาจทางการเมืองที่ไม่เท่าเทียม และส่งผลไปถึง (2) ด้านความปลอดภัยของประชาชนและการคอร์รัปชันได้คะแนนที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากรัฐไม่มีความจำเป็นต้องปกป้องประชาชนที่ไม่มีอำนาจการเมืองจากความหละหลวมในการบังคับใช้กฎหมาย และการขาดระบบการตรวจสอบและถ่วงดุลนำไปสู่นโยบายที่ไม่เป็นธรรม (3) การปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่ดีนัก และ (4) กฎหมายก้ำกึ่งการแข่งขันที่ไม่สามารถใช้ได้อย่างเต็มที่ เอื้อให้เกิดการผูกขาดโดยธุรกิจบางกลุ่ม ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในไทยแย่ลง

ความเหลื่อมล้ำสูงจุดการเติบโต

ปัญหาความเหลื่อมล้ำสูงจะสร้างวงจรอุบาทว์ที่ทำให้เศรษฐกิจโตต่ำต่อเนื่อง นอกเหนือไปจากปัจจัยเชิงโครงสร้างหลายอย่างที่เป็นความท้าทายที่ไทยกำลังเผชิญไม่ว่าจะเป็นการเข้าสู่สังคมสูงวัย อุตสาหกรรมไทยยังอยู่ในรูปแบบเก่า การพึ่งพาอุปสงค์ภายนอกประเทศในยุคที่

โลกาภิวัตน์เริ่มอึมครว ความเหลื่อมล้ำยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่สร้างผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้ไทยไม่หลุดออกไปจากการอยู่ในกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) จาก (1) ความไม่แน่นอนทางการเมือง ซึ่งนำไปสู่ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย และลดความเชื่อมั่นในแง่ของการลงทุนของทั้งบริษัทไทยและต่างชาติลงในระยะยาว และ (2) การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคนที่มีความสามารถไม่สามารถก้าวขึ้นมาทำประโยชน์ต่อการเติบโตของประเทศได้อย่างเต็มที่

แนวคิดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำ

ความเหลื่อมล้ำในสังคมด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจนั้นเป็นปัญหา ที่เราต้องหาทางแก้ไข และควรใช้วิธีอะไร เป็นคำถามที่ขึ้นอยู่กับอุดมการณ์หรือจุดยืนของคนในสังคม ปัจจุบันมีสำนักคิดใหญ่สามแห่งที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและวิวัฒนาการในกรอบของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ได้แก่ เสรีนิยม (Liberalism) ความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) และสมรรถภาพมนุษย์ (Capabilities Approach) ความแตกต่างระหว่างสำนักคิดทั้งสามส่วนใหญ่อยู่ที่การให้น้ำหนักกับ "เสรีภาพของปัจเจก" และ "ความยุติธรรมในสังคม" ไม่เท่ากัน ซึ่งมีแนวคิดในส่วนที่เกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำ (สฤณี อาชวานันทกุล, 2553) สรุปได้ดังนี้

แนวคิดของ ลุดวิก วอน มิสส์ (Ludwig Von Mises) นักเศรษฐศาสตร์เสรีนิยมคลาสสิก ผู้ทรงอิทธิพล เสนอในปี ค.ศ. 1949 ว่า นักเสรีนิยมที่รณรงค์ความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย นั้นตระหนักดีว่า มนุษย์เกิดมาไม่เท่าเทียมกัน และความไม่เท่าเทียมกันนี้เองที่เป็นบ่อเกิดของการร่วมมือกันทางสังคมและอารยธรรม ความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายถูกออกแบบมาเป็นเครื่องมือที่จะรับประกันว่ามนุษย์ชาติทั้งมวลจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากความไม่เท่าเทียมซึ่งความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายนั้นดีเพราะมันตอบสนองความต้องการของทุกคนได้ดีที่สุด ปล่อยให้พลเมืองผู้มีสิทธิเลือกตั้งตัดสินใจเองว่าใครควรดำรงตำแหน่งทางการเมือง และปล่อยให้ผู้บริหารโลกตัดสินใจเองว่าใครควรมีอำนาจกำหนดกิจกรรมการผลิต

แนวคิดของ มิลตัน ฟรีดแมน (Milton Friedman) นักเศรษฐศาสตร์สำนักเสรีนิยมคลาสสิก มองว่ารัฐโดยธรรมชาติมีน้อยประสิทธิภาพกว่าเอกชนและมักจะลุแก่อำนาจ ดังนั้นจึงเชื่อว่าหากรัฐทำอะไรก็ตามเพื่อพยายามสร้างความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจ เมื่อนั้นเสรีภาพทางการเมืองของผู้คนก็จะถูกบั่นทอน เขากล่าวอย่างโด่งดังว่า สังคมที่กำหนดความเท่าเทียมเป็นเป้าหมายเหนือเสรีภาพจะไม่มีทั้งสองอย่างสังคมที่ตั้งเป้าหมายที่เสรีภาพก่อนความเท่าเทียมจะมีทั้งสองอย่างค่อนข้างสูง

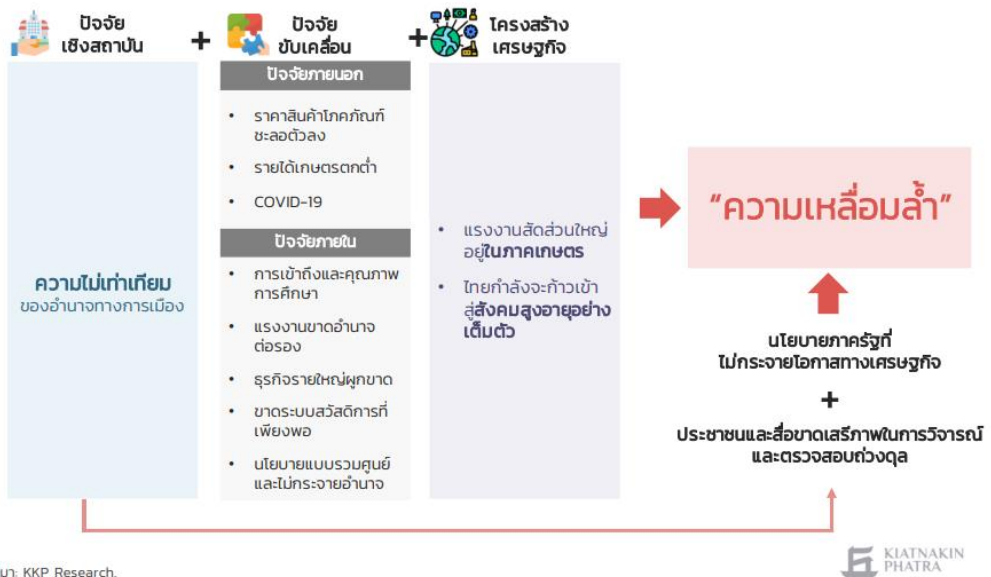
แนวคิดของ แพทริก ไดมอนด์ (Patrick Diamond) และนักสังคมวิทยา แอนโทนี กิดเดนส์ (Anthony Giddens) มองว่าสังคมแบบ "คุณธรรมนิยมสมบูรณ" (Pure Meritocracy) หมายถึงสังคมที่สมาชิกทุกคนเลื่อนฐานะได้ด้วยความสามารถของตนเองล้วน ๆ ไม่ใช่ด้วยอภิสิทธิ์หรือเส้นสายใด ๆ ที่ปราศจากการกระจายความมั่งคั่งไม่ใช่สังคมที่พึ่งปรารถนา เนื่องจากกลุ่มบุคคลที่ประสบความสำเร็จในรุ่นของตัวเองจะกลายเป็น "ชนชั้น" ที่ฝังรากลึกสำหรับคนรุ่นต่อไป เก็บความมั่งคั่งที่ตนสะสมเอาไว้เป็นทุนสำหรับลูกหลาน เมื่อเป็นอย่างนี้ลูกหลานของคนจนก็จะยิ่งเสียเปรียบคนรวยและความเหลื่อมล้ำก็จะยิ่งถ่างกว้างขึ้นเรื่อย ๆ นี่คือการยุติธรรมทางสังคมที่ต้องหาทางบรรเทาหรือกำจัดให้ได้มากที่สุดนอกจากจะมองว่าสังคมที่ความเหลื่อมล้ำถ่างกว้างขึ้นเรื่อย นักคิดอย่างไดมอนด์และกิดเดนส์จึงมองว่า สังคมต้องพยายามสร้างคุณธรรมหรือบรรเทาความมอดุติธรรมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการกระจายรายได้และความมั่งคั่งให้ตกถึงมือประชาชนในวงกว้างที่สุด เพื่อ "ตอบแทนคนทุกภาคส่วนในสังคมที่มีส่วนสร้างความมั่งคั่ง" และดังนั้นพวกเขาจึงมักจะสนับสนุนแนวคิด "รัฐสวัสดิการ" อย่างเต็มรูปแบบที่จัดสวัสดิการถ้วนหน้าให้กับประชาชนทุกคน ในฐานะ "สิทธิพลเมือง" ที่พึงได้รับอย่างเสมอภาค

แนวคิดของ อมาตยา เซน (Amartya Sen) นักเศรษฐศาสตร์สวัสดิการเจ้าของรางวัลโนเบลเศรษฐศาสตร์ปี 1998 คือ ผู้พัฒนาแนวคิดที่ตั้งอยู่บนสมรรถภาพของมนุษย์ (Capabilities) ซึ่งบางคนก็เรียกแนวคิดนี้ว่า วิธีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Approach) แนวคิดนี้มองว่าทั้งความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและความยากจนเป็น "การลดทอนสมรรถภาพ" ของมนุษย์ และมองว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจและรายได้เป็นเพียง "เครื่องมือ" ที่นำไปสู่เป้าหมาย ไม่ใช่ "เป้าหมาย" ในตัวมันเอง แนวคิดนี้แตกต่างจากแนวคิดเสรีนิยมใหม่ที่มองว่า "ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) คือ การบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Maximum Utility)" และเป้าหมายสูงสุดนี้จะบรรลุได้ก็ต่อเมื่อประชาชนมีรายได้และมีความมั่นคงมั่งคั่งในชีวิตสูงที่สุด ซึ่งสิ่งที่อมาตยา เซน ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาบนสมรรถภาพของมนุษย์ก็คือ อิศราภาพ นั่นเอง ได้แก่ การมีอิศราภาพทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม เป็นต้น

ถึงเวลาแก้ไขความเหลื่อมล้ำอย่างเป็นระบบ

เมื่อนำภาพทั้งหมดมาประกอบกันจะเห็น "เบื้องหลังกลไกความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย" ซึ่งดูเหมือนกลายเป็นวงจรไม่รู้จบหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมจากภาครัฐ และจะต้องเผชิญความท้าทายนี้แบบรุนแรงขึ้นอีกในยุคหลังจากนี้ไป

ภาพรวมความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย



ภาพที่ 9 กลไกความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย

แม้สังคมที่เท่าเทียมกันทุกคนอาจฟังดูเป็นอุดมคติที่เป็นไปไม่ได้ เพราะความเหลื่อมล้ำย่อมเกิดขึ้นจากความสามารถและความพยายามที่แตกต่างกันของแต่ละคนด้วย แต่จากข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่ารัฐไทยยังสามารถช่วยเหลือนำมาเติมเต็มเพื่อลดความเหลื่อมล้ำได้ โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำที่เกิดจากโอกาสที่ไม่เท่าเทียม ซึ่งควรถูกเร่งแก้ไขโดยเร็ว KKP Research ประเมินว่าหัวใจหลักของการแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับที่การแก้ไขกลไกในระบบเศรษฐกิจที่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะในด้านโอกาส ซึ่งจากหลักฐานความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มมากขึ้นและแนวโน้มที่กำลังแย่งลงจากเหตุการณ์โควิด-19 ชัดเจนว่ากลไกลดความเหลื่อมล้ำในระบบเศรษฐกิจไม่ทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่ต้องหันกลับมาทบทวนและออกแบบกลไกทางเศรษฐกิจและสังคมใหม่เพื่อแก้ไขกลไกที่ยังบกพร่องในแต่ละมิติกลไกลดความเหลื่อมล้ำที่สำคัญ สามารถแบ่งได้เป็น 5 กลุ่มคือ (1) กลไกทางเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรมสร้างเวทีที่เปิดโอกาสให้ทุกคนแข่งขันบนความเท่าเทียม ปฏิรูปกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ให้เอื้อให้บางกลุ่มได้ประโยชน์จากระบบผูกขาด อันจะนำไปสู่การกระจุกตัวของทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (2) กลไกทางภาษีในการกระจายรายได้และความมั่งคั่งโดยใช้ระบบภาษีรายได้ในอัตราก้าวหน้า และภาษีที่เก็บบนฐานของความมั่งคั่ง เช่น ภาษีที่ดิน รายได้จากทรัพย์สินและมรดก (3) กลไกสวัสดิการของรัฐ ที่ทำให้คนเข้าถึงการศึกษา บริการทางสาธารณสุข ลินเชื่อ ที่มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น รวมทั้งการมี

โครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) ที่เข้มแข็งเพื่อประกันคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงมีในทุกช่วงเวลาของชีวิต (4) กลไกบังคับใช้กฎหมายที่เข้มแข็ง ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นทั้งทางตรงและคอร์รัปชั่นเชิงนโยบาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในด้านการเข้าถึงอำนาจทางการเมืองซึ่งเป็นหนึ่งในรากฐานสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมและ (5) กลไกกระจายอำนาจทางการเมืองและการคลัง โดยมีการจัดสรรทั้งอำนาจทางการเมืองและอำนาจทางการคลังไปสู่รัฐบาลท้องถิ่นอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความครอบคลุมของการกระจายรายได้สู่ทุกพื้นที่ในประเทศในทางเศรษฐศาสตร์ เครื่องมือทางนโยบายในการสร้างกลไกลดความเหลื่อมล้ำที่ใช้กันอยู่ในต่างประเทศนั้น มีอยู่หลากหลายให้สามารถพิจารณานำมาใช้ตามความเหมาะสมในบริบทของแต่ละประเทศ

ตัวอย่างนโยบายในแต่ละขั้นตอนการกระจายทรัพยากรทางเศรษฐกิจ				
	Pre-production	Production	Post-production	
กลุ่มคนตามระดับรายได้และความมั่งคั่ง	ระดับล่าง	นโยบายการให้บริการสาธารณสุขและ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ นโยบายประกันรายได้พื้นฐาน	นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ การรับประกันการมีงานทำ	เงินโอนคนจนประเภท Earned income tax credit (EICT) ระบบแรงจูงใจให้แรงงานเข้ามาอยู่ในระบบ
	ระดับกลาง	การลงทุนของภาครัฐเพื่อสนับสนุน การศึกษาขั้นสูงที่มีคุณภาพ	กฎหมายแรงงานที่ส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรม การสร้างอำนาจต่อรองให้กับกลุ่มลูกจ้าง	โครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม เช่น สิทธิประโยชน์การว่างงาน สวัสดิการชราภาพ ระบบแรงจูงใจการออม
	ระดับบน	ภาษีมรดก ภาษีที่ดินสิ่งปลูกสร้าง	กฎเกณฑ์สนับสนุนการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม การบังคับใช้กฎหมายป้องกันการผูกขาด	การจัดเก็บภาษีที่เข้มงวด ลดการหลีกเลี่ยงภาษี ภาษีความมั่งคั่ง

ที่มา: KKP Research

ภาพที่ 10 เครื่องมือทางนโยบายในการสร้างกลไกลดความเหลื่อมล้ำ

การนำนโยบายรัฐสวัสดิการเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา

ความพยายามที่ผ่านมาของรัฐจะนำนโยบายรัฐสวัสดิการมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย ที่เป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาความยากจน ของประชาชนในประเทศ ซึ่งการพัฒนาแก้ไขปัญหาคความยากจนตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน รัฐได้จัดสรรด้านงบประมาณเพื่อดำเนินการนโยบายรัฐสวัสดิการแก่ประชาชน เพื่อช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่างๆ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมตรงกับกลุ่มเป้าหมายในการช่วยเหลือประชาชนยากจน ผู้มีรายได้น้อย ภาคการเกษตร (วิชาญ ทรายอ่อน, 2560) รัฐพยายามมีมาตรการเสริมสร้างให้ประชาชนได้อยู่ภายใต้สวัสดิการตามหลักสิทธิเสรีภาพของบุคคลการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิสวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ยากจนที่เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานการให้ความช่วยเหลือในภาพรวมด้านนโยบาย

เสริมสร้างรัฐสวัสดิการยังไม่เข้าถึงกลุ่มประชาชนเป้าหมายอย่างแท้จริง ในระบบกลไกของรัฐที่ได้ดำเนินการ กล่าวถึงประเทศที่มีนโยบายสังคมในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม โดยการที่รัฐมีนโยบายโครงการบริการสังคมให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นการสร้างระบบกลไกที่สร้างความมั่นคง (รพีพรรณ คำหอม, 2545)

สำหรับประเทศไทยได้นำแนวคิดการเสริมสร้างด้านนโยบายรัฐสวัสดิการรัฐ ที่ให้ความช่วยเหลือมุ่งพัฒนาให้ประชาชนสังคมไทยมีคุณภาพ จะเห็นได้ว่ามาตรการของรัฐที่ให้ความช่วยเหลือการลดความเหลื่อมล้ำแก่ประชาชนยังอยู่ในระดับหนึ่ง รัฐพยายามยกระดับบทบาทจัดสวัสดิการทางสังคมมาน้อยเพียงใด ที่ประชาชนที่อยู่ภายใต้นโยบายรัฐสวัสดิการของรัฐ (Kumlin, 2002) รัฐสวัสดิการอาจจะประเมินในแง่ลักษณะบทบาทรัฐดำเนินการผ่านระบบกลไก รัฐต้องเน้นการจัดการสวัสดิการต้องคำนึงความเป็นธรรมความเท่าเทียมกันจากการจัดสรรในการพิจารณา ระดับความเข้มข้นสิ่งที่สำคัญให้เห็นว่า รัฐนั้นมีนโยบายเสริมสร้างความเป็นรัฐสวัสดิการหรือไม่นั้นต้องพิจารณาด้านนโยบายสังคมไทย อันนำไปสู่เงื่อนไขของรัฐที่ผ่านกระบวนการกระจายความเจริญทางสังคมให้กับประชาชนได้ทั่วถึง ถ้าไม่มีนโยบายรัฐสวัสดิการย่อมมีผลต่อกลุ่มเดียวที่ได้ประโยชน์ที่ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับความเดือดร้อนที่มีการแข่งขันเสรีมากเกินไป รัฐต้องมีอำนาจทางนโยบายที่จะต้องเสริมสร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชนในสังคมให้เกิดขึ้นความอยู่ภายใต้หลักที่ว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (อัลมาร์ สยามวาลา และสมชัย จิตสชน, 2550)

ในระบบรัฐสวัสดิการความพยายามของรัฐที่นำระบบรัฐสวัสดิการมาใช้เพื่อเน้นแก้ไขปัญหาความยากจน ด้านการศึกษา สิทธิรักษาพยาบาล และเพื่อลดความเหลื่อมล้ำสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐเป็นไปตาม (อนุสรณ์ ธรรมใจ, 2558) การประกาศนโยบายประชารัฐที่เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการทางเศรษฐกิจและสังคมของรัฐโดยกำหนดยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาที่เป็นอย่างระบบเพื่อเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชาชนได้รับการขยายคุ้มครองทางสังคม และสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมสำหรับสร้างความกินดีอยู่ดีให้แก่ประชาชน ตรงต่อความต้องการและสิ่งจำเป็นที่แท้จริงมีศักยภาพเพียงพอในการจัดสรรสนับสนุน ความต้องการพื้นฐานของประชาชนได้อย่างเป็นธรรมอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า รัฐได้กำหนดนโยบายระบบรัฐสวัสดิการมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และเครื่องมือต่างๆ ที่เสริมสร้างในการสนับสนุนให้รัฐ มุ่งเสริมความกินดีมีความสุขให้ประชาชนในประเทศแต่รัฐยังมีข้อจำกัดนโยบายรัฐสวัสดิการถ่วงหน้าหลายประการ เพราะรัฐอยู่ท่ามกลาง

ระบบทุนนิยมยากที่จะเสริมสร้างนโยบายสวัสดิการแบบยั่งยืน รวมทั้งรัฐต้องให้นายทุนสนับสนุนระบบรัฐสวัสดิการให้เป็นระบบช่วยเหลือซึ่งเป็นแนวทางที่จะลดภาระลงไปได้ ในระบบรัฐสวัสดิการในประเทศไทยปัจจุบันต้องมีรากฐานการพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่เป็นรูปแบบสวัสดิการสังคม ที่เป็นกระแสหลักซึ่งรัฐเป็นศูนย์กลางให้บริการแก่ประชาชน ที่มีความหลากหลายความต้องการของสังคม ผสมผสานหลายวิชาชีพ หน่วยงาน องค์กรภาคี ทุกภาคส่วนร่วมกันแก้ไขปัญหามูลฐานความสำคัญเสมอภาค

การเสริมสร้างระบบรัฐสวัสดิการให้เกิดความเที่ยมกัน

หลักการระบบรัฐสวัสดิการ ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันก็ขึ้นอยู่กับ รัฐผู้ใช้อำนาจเพื่อการปกครองประเทศ มีความสามารถจัดระบบให้รัฐสวัสดิการที่ดีเยี่ยมสามารถหาวิธีการป้องกัน บรรเทาหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้เพราะระบบรัฐสวัสดิการ มีประโยชน์ต่อประชาชนในสังคม หากพิจารณาโดยภาพรวมแล้วการนำระบบรัฐสวัสดิการนี้มา ปรับใช้กับประชาชนสังคมไทยโดยรัฐกำหนดนโยบายสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม สามารถผลักดันด้านนโยบายแห่งรัฐ ที่เป็นหลักแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564 และนำระบบรัฐสวัสดิการที่ประสบความสำเร็จมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความยากจนให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการกรรมกรเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) เพราะปัจจุบันรัฐมีการจัดรูปแบบภาษีจากประชาชนในอัตราพอสมควร การเปลี่ยนแปลงระบบภาษีแบบอัตราก้าวหน้า เพื่อให้เกิดความชอบธรรมระหว่างคนรวยกับคนจน โดยรัฐต้องเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นเพื่อการตัดสินใจของประชาชน รวมถึงระบุปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการนำนโยบายมาใช้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อช่วยเหลือประชาชนควบคู่ไปกับการทำงานของภาครัฐด้วย (กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, 2544)

อย่างไรก็ตาม นโยบายรัฐสวัสดิการสามารถนำสู่การปฏิบัติได้จริงในทุกพื้นที่ทางสังคมในประเทศที่เป็นเงื่อนไขการดูแลประชาชน ขึ้นอยู่กับว่ารัฐเข้ามาจัดการด้านสวัสดิการหรือให้บริการในเรื่องใดแก่ประชาชนหลังจากรัฐได้มีแนวนโยบายเข้ามามีบทบาทในการจัดการด้านสวัสดิการ มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่รัฐ ได้ดำเนินการตกลงทำความเข้าใจกับประชาชน เพราะรัฐมีโอกาสให้เอกชนหรือองค์กรอื่นที่มีช่องทางของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนควบคู่การทำงานร่วมกับรัฐ แม้จะมีเสียงคัดค้านถกมองว่าการเสริมสร้างนโยบายรัฐสวัสดิการจะทำให้ประชาชนเกิดความเกียจคร้าน ได้แต่คอยรับการสนับสนุนความช่วยเหลือจากรัฐบาล ตามหลักสิทธิพลเมืองที่รัฐจะต้องจัดให้แก่ประชาชน (สุ

รพล ปธานวนิช,2547) แม้รัฐสวัสดิการยังห่างไกลความเป็นไปได้ในระบบรัฐสวัสดิการก็ตาม เพราะการจัดการด้านรัฐสวัสดิการให้แก่ประชาชนยังไม่ทั่วถึง อย่างเห็นได้ชัดเจน เช่น ด้านสิทธิหลักประกันสังคมที่ครอบคลุม เฉพาะลูกจ้างในระบบเท่านั้น นโยบายแบบประชารัฐที่พยายามจะเสริมสร้างให้เป็นรัฐสวัสดิการ แต่ยังมีข้อจำกัดที่เป็นเรื่องยากที่ภาครัฐจะกำหนดนโยบายให้สังคมมีลักษณะเป็นระบบสวัสดิการ ผู้มีอำนาจส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนายทุน กลุ่มธุรกิจที่ไม่ต้องเสียผลประโยชน์ ด้านภาษี อีกทั้งการคัดค้านรูปแบบกฎหมายภาษีที่ดิน ภาษีมรดกและภาษีอัตราก้าวหน้า ที่เป็นรายได้ของรัฐเพื่อนำไปจัดสวัสดิการถ้วนหน้าให้แก่ประชาชน รวมทั้งต้องทำให้ประชาชนได้ตระหนักถึง ความเป็นพลเมืองและความรับผิดชอบของตนอย่างแท้จริงเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายมากที่สุด

สรุป

การเสริมสร้างนโยบายรัฐสวัสดิการแห่งรัฐนี้ถือเป็นนโยบายหนึ่ง ในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนในประเทศ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวหากรัฐบาลมุ่งใช้นโยบายดังกล่าวเพียงเพื่อเป็นประชานิยมแล้ว การพัฒนาที่ยั่งยืนที่รัฐบาลได้ตั้งเป้าไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีก็คงจะไม่เกิดขึ้น แต่ถ้ารัฐใช้นโยบายดังกล่าวเพื่อใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างจริงจังแล้ว จะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่สมบูรณ์แบบสอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศที่ว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ถึงแม้ว่ารัฐจะมีการพัฒนารูปแบบ รัฐสวัสดิการแห่งรัฐให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อการใช้งานของประชาชน แต่ก็ไม่มีสิ่งใดรับประกันได้ว่าความยากจนจะหมดไปจากสังคมไทย ในการดำเนินการตามนโยบายของรัฐที่เน้นการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างหลักประกันการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ อย่างน้อยในระดับพื้นฐานแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียม เพื่อบรรเทาผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากนโยบายการพัฒนาประเทศนั้น ไม่ได้มีข้อกำหนดอย่างชัดเจนถึงกฎเกณฑ์ที่จะตัดสินว่าแนวนโยบายเช่นใดจึงจะจัดว่าเป็นหรือไม่เป็นรัฐสวัสดิการ แต่ก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า รัฐสวัสดิการสามารถเป็นเครื่องมือของรัฐในการสร้างความเป็นธรรมทางสังคมและความชอบธรรมทางการเมืองโดยอาศัยวิธีการกระจายซ้ำทรัพยากร และเกณฑ์เรื่องการเป็นสิทธิของพลเมืองที่จะต้องได้รับอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรม ตามนโยบายรัฐสวัสดิการแห่งรัฐ ดำเนินการขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้าน เศรษฐกิจฐานราก ด้านสังคม ตามนโยบายภาครัฐที่ได้เสริมสร้างระบบสาธารณสุขให้แก่ประชาชนได้เข้าถึงสวัสดิการด้านต่างๆ

เพื่อใช้แก้ไขปัญหาลดความยากจน ในการช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อยให้พ้น ปัญหาความยากจนขึ้น รัฐสวัสดิการถือเป็นอีกหนทางในรูปแบบหนึ่งที่สามารถกำหนดด้าน นโยบายของประเทศ ซึ่งเน้นการดำเนินการเพื่อเป็นไปตามระบบหลักประกันสุขภาพของ ประชาชน ในการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพในระดับพื้นฐานแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อ บรรเทาผลกระทบที่ประชาชนได้รับ ซึ่งการนำนโยบายรัฐสวัสดิการมาใช้เป็นแนวทางแก้ไข ปัญหาลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยนั้น เพื่อต้องการการสนับสนุนภาครัฐเพื่อมุ่งเสริมสร้าง ความกินดีมีความสุขให้ประชาชนภายในประเทศ และสามารถผลักดันขับเคลื่อนด้านนโยบายรัฐ สวัสดิการก้าวหน้าตามแนวนโยบายประชารัฐ ให้เกิดเป็นรูปธรรมสามารถนำแนวคิดทฤษฎีสู่การ ปฏิบัติได้จริง เข้าถึงในทุกพื้นที่ทางสังคมภายในประเทศที่เป็นเงื่อนไขการดูแลประชาชน ตาม กรอบแนวทางนโยบายรัฐเข้ามาจัดการด้านสวัสดิการให้เข้าถึงบริการสาธารณสุข เพื่อสามารถให้ ความช่วยเหลือประชาชนอย่างก้าวหน้าเท่าเทียมทุกระดับขั้นต่อไป

องค์ความรู้

การขับเคลื่อนนโยบายรัฐสวัสดิการมาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำทาง เศรษฐกิจและสังคมในประเทศ แม้ไม่อาจหลีกเลี่ยงข้อถ้อยที่ต้องเกิดควบคู่กับประโยชน์ที่ได้รับ จากระบบ แต่หากนำหลักการบริหารรัฐกิจที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการดำเนินการตามระบบรัฐ สวัสดิการได้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของระบบรัฐ สวัสดิการ โดยสามารถแก้ไขปัญหาลดความไม่เสมอภาคทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ระดับรากหญ้า แม้ไม่หมดไปโดยสิ้นเชิง อาจลดลงได้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ทั้งนี้โดยที่ประเทศไทยต้องจัดสรรงบประมาณมารองรับระบบรัฐสวัสดิการ โดยการ ปฏิรูประบบภาษี เพื่อสร้างความมั่นคงยั่งยืนตามระบบรัฐสวัสดิการ ควบคู่กับการบริหารจัดการ หน่วยงานภาครัฐมีความพร้อมในการบริหารระบบรัฐสวัสดิการ และสามารถจัดการในการเข้ามา มีส่วนร่วมในการรับภาระทั้งระดับเป็นชุมชน ซึ่งการนำนโยบายรัฐสวัสดิการมาใช้เป็นแนว ทางแก้ไขปัญหาลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยนั้น เพื่อต้องการการสนับสนุนภาครัฐเพื่อมุ่ง เสริมสร้างความกินดีมีความสุขให้ประชาชนภายในประเทศ และสามารถผลักดันขับเคลื่อนด้าน นโยบายรัฐสวัสดิการก้าวหน้าตามแนวนโยบายประชารัฐ ให้เกิดเป็นรูปธรรมสามารถนำแนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้จริง เข้าถึงในทุกพื้นที่ทางสังคมภายในประเทศที่เป็นเงื่อนไขการดูแล ประชาชน ตามกรอบแนวทางนโยบายรัฐเข้ามาจัดการด้านสวัสดิการให้เข้าถึงบริการสาธารณสุข

เพื่อสามารถให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างถ้วนหน้าเท่าเทียมทุกระดับชนชั้นต่อไป ตามแผนภาพที่ 1 องค์ประกอบการจัดการองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 11 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพัฒนา นนทปัทมะดุล. (2544). *นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลเดช ปิ่นประทีป. (2558). วิเคราะห์ความต่างประชานิยม-ประชารัฐ. สืบค้น 3 มิถุนายน 2566, จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parcy_train/ewt_dl_link.php?nid=31862
- พัชรกันย์ เจริญชุตินันท์ และคณะ. (2562). นโยบายสาธารณะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อย ผ่านบัตร สวัสดิการแห่งรัฐ. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*, 6(2), 333-347.
- พีพรธณ คำหอม. (2545). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
- วิชาญ ทรายอ่อน. (2560). โครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ. สืบค้น 3 มิถุนายน 2566, จาก <http://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2560/hi2560-014.pdf>.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2562). *ก้าวข้ามความเหลื่อมล้ำ: ความท้าทายของสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สฤณี อาชวานันทกุล. (2554). *ความเหลื่อมล้ำ ฉบับพกพา: แนวคิดหลักกว่าด้วยความเหลื่อมล้ำ*. นนทบุรี: เป็นไท พับลิชชิ่ง.
- สุรพล ปธานวนิช. (2547). *นโยบายสังคมเส้นทางสู่รัฐสวัสดิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและเหลื่อมล้ำของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อภินันท์ จันตะนี. (2561). พุทธรัฐศาสตร์สำหรับการส่งเสริมความมั่นคงแห่งพลเมือง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 10(2), 287-966.
- อนุสรณ์ ธรรมใจ. (2558). *ประชารัฐ ประชานิยม และรัฐสวัสดิการ*. สืบค้น 3 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/635795>

อัมมาร สยามวาลา และสมชัย จิตสุชน. (2550). *แนวทางการแก้ปัญหาความยากจน: เสรีนิยม ประชานิยม หรือรัฐสวัสดิการ*. เอกสารประกอบการสัมมนา. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย.

Kumlin, S. (2002). Institutions-experiences-preferences: How welfare state design affectspolitical trust and ideology. In B. Rothstein & S. Steinmo. (Eds.), *Restructuring thewelfare state: Political institutions and policy change*. New York: Palgrave Macmillan.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดบริการสาธารณะ

LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS AND PUBLIC SERVICE PROVISION

พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ

Phrapaladsathid phodhiyano

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sathid.pho@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดบริการสาธารณะนั้น จำเป็นต้องมีความเป็นอิสระในการจัดบริการสาธารณะ และตอบโจทยความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต เพื่อให้ประชาชนมีมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการให้บริการประชาชนโดยรัฐที่ดำเนินการในลักษณะของรัฐสวัสดิการ มีกฎหมายรองรับ มีความต่อเนื่องไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานะของรัฐบาล เพื่อยกระดับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดบริการได้อย่างมีคุณภาพจะต้องมีศักยภาพการบริหารองค์การที่ดี และให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือบางส่วน โดยมีหลักการจัดสรรอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการดังนี้ 1) หลักผลประโยชน์เฉพาะท้องถิ่น 2) หลักความรับผิดชอบทางการเมือง 3) หลักประสิทธิภาพ และ 4) หลักความสามารถของท้องถิ่น เพื่อสนองความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมการเข้าถึงบริการได้ อย่างสะดวก หลักการพื้นฐานในการ จัดทำบริการสาธารณะประกอบด้วย 1. หลักความต่อเนื่องของการบริการสาธารณะ 2. หลักความเปลี่ยนแปลงได้ของการจัดทำบริการสาธารณะ และ 3. หลักความเสมอภาค และการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วน

คำสำคัญ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; บริการสาธารณะ

Abstract

Local government organizations and the provision of public services need to be independent in the provision of public services. and meet the needs of the people in that locality. Living facilities are provided for people to have a good

quality of life standard or providing public services. By the state that operates in the manner of a welfare state supported by law. There is a continuity that does not change according to the state of government. To raise the level of public services of local government organizations to be able to provide quality services, there must be good organizational management potential and provide effective public services jointly ruled in whole or in part. Principle of allocation of authority to local government organizations there are the following principles. 1) Principles of local interests, 2) Principles of political responsibility, 3) Principles of efficiency, and 4) Principles of local competence to meet the needs of the public, accessing services conveniently. Basic principles for Provide public services consisting of Principle of public service continuity 2. Principle of changeability of public service provision and 3. Principle of equality and public service of the governing body

Keywords: Local Government Organization; Public Service

บทนำ

ภารกิจหน้าที่ของรัฐบาลระดับชาติและระดับท้องถิ่นถือได้ว่าเป็นกิจกรรมในกลุ่มเดียวกัน เรียกว่า “บริการสาธารณะ” ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมที่อยู่ในอำนาจของรัฐหรือเป็นบริการที่รัฐมีอำนาจจัดทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชน แม้ว่าการจัดทำบริการสาธารณะจะเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐ แต่ในการจัดทำบริการสาธารณะหนึ่งๆ ไม่จำเป็นที่รัฐจะต้องเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด แต่โดยทั่วไปจะแบ่งอำนาจหน้าที่ไปยังองค์กรอื่นๆ เพื่อร่วมจัดทำบริการสาธารณะ (สถาบันพระปกเกล้า, 2547)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองที่เกิดตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งมีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการปกครองตนเอง โดยสิ่งที่สามารถสะท้อนระดับของการกระจายอำนาจและความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใด สามารถพิจารณาได้จากการให้อำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการแทรกแซงหรือกำกับดูแลของส่วนกลาง กล่าวคือ หากอำนาจหน้าที่ในการจัดทำภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่กว้างขวาง ย่อมสะท้อนถึงระดับการกระจายอำนาจที่มีอยู่สูง และหากส่วนกลางเข้ามาแทรกแซงหรือกำกับดูแลอยู่น้อย ก็สามารถสะท้อนถึงความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่สูง เป็นต้น (สถาบันพระปกเกล้า, 2547)

การให้บริการประชาชนเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลเป็นภารกิจที่สำคัญทางด้านการตอบสนอง ต่อสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนที่ขอรับบริการภายใต้ระเบียบกฎหมายและข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ในปัจจุบันนี้รัฐบาลได้เร่งรัดให้ส่วนราชการต่างๆ ขยายขอบเขต และปรับปรุงการบริการ ประชาชนในรูปแบบต่างๆ การบริการประชาชนจึงเป็นหนึ่งในภารกิจการ “บำบัดทุกข์บำรุงสุข” ของ กรมการปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกทั่วถึงและเป็นการประสาน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในระหว่างประชาชนกับข้าราชการ (อนงคณาฎ แก้วไพฑูริย์, 2554)

การจัดบริการสาธารณะ (Public Services Management) เป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของภาครัฐ และถือเป็นภาระหน้าที่ของภาครัฐที่จะต้องจัดทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยรวม (Public Interest) โดยจัดระเบียบสังคม รักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยให้ประชาชนและสังคม การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตเพื่อให้ประชาชนมีมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการให้บริการประชาชนโดยรัฐที่ดำเนินการในลักษณะของรัฐสวัสดิการ มีกฎหมายรองรับ มีความต่อเนื่องไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานะของรัฐบาล (Campbell, H., 1979) การบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการมีสองประเภท คือ บริการสาธารณะระดับชาติซึ่งรัฐมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ และบริการสาธารณะซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีกฎหมายแบ่งแยก หน้าที่และประเภทของการบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทจะเป็น ผู้จัดทำ แบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ (1) บริการสาธารณะทางด้านสุขอนามัย (2) บริการสาธารณะ ทางด้านเศรษฐกิจ (3) บริการสาธารณะทางด้านสังคมและการศึกษา (4) บริการสาธารณะ ทางด้านวัฒนธรรม (De Soto, J., 1989)

ดังนั้น บทความเรื่องนี้จึงมุ่งนำเสนอองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดบริการสาธารณะ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริการสาธารณะซึ่งเป็นภารกิจหลักตามอำนาจหน้าที่ที่ต้องกระทำ โดยมีวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์วัตถุประสงค์ในการให้บริการในด้านต่างๆ ได้แก่ การให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และด้านการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดถึงการบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และสอดคล้องกับความต้องการของคนในท้องถิ่น โดยเป็นภารกิจที่เป็นไปเพื่อสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นๆ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ส่วนใหญ่แล้วให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและอาจแตกต่างกันไปในรายละเอียด ดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครอง ดังกล่าวนี้อาจจัดตั้งและจะอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง (จอห์น เจ. คลาร์ก (John J. Clark, 1957 อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555)

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะต้องมีการทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้ จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจการกำหนดนโยบาย และควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง (ประทาน คงฤทธิศึกษากร, 2524)

หลักการจัดสรรอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐบาลต้องพิจารณาการจัดทำบริการสาธารณะว่ามีภารกิจใดสามารถดำเนินการได้เอง ภารกิจใดควรมอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ แต่ต้องมอบอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสม หากมีอำนาจหน้าที่มากเกินไปอาจจะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ และหากมีอำนาจหน้าที่น้อยเกินไปจะทำให้ประชาชนขาดโอกาสในการได้รับบริการ ดังนั้นหลักการจัดสรรอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีหลักการดังนี้ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2547)

1) หลักผลประโยชน์เฉพาะท้องถิ่น (The Principle of Local Benefit) เป็นการจัดทำบริการสาธารณะที่เกิดผลประโยชน์เฉพาะต่อท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง การจัดทำบริการสาธารณะประเภทนี้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับชุมชน เช่น เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ถ้าบริการสาธารณะประเภทใดต้องเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อประชาชนหลายชุมชนไม่ควรกำหนดให้เป็นกิจกรรมระดับชุมชน เพราะจะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างชุมชนที่เกี่ยวข้องกัน จึงควรกำหนดให้เป็นกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูงขึ้นไป เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือจัดทำในรูปแบบสหการ หรือองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นหลายๆแห่งร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อจัดทำบริการสาธารณะในพื้นที่ดำเนินการขนาดใหญ่หรือกำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐบาล

2) หลักความรับผิดชอบทางการเมือง (The Principle of Political Accountability) การจัดทำบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับล่างสุด สามารถรับผิดชอบได้ ตั้งแต่กระบวนการผลิต จำหน่าย หารายได้ การตรวจสอบได้เองทั้งหมด ทุกกระบวนการควรให้เป็นอำนาจหน้าที่ของชุมชนในระดับล่างสุด แต่หากการจัดทำบริการสาธารณะใดๆ ที่ชุมชนแต่ละแห่งไม่สามารถรับผิดชอบได้ ควรให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูงขึ้นไป

3) หลักประสิทธิภาพ (The Principle of Efficiency) การจัดทำบริการสาธารณะใดๆ ควรมีความประหยัด บริการสาธารณะขนาดใหญ่ส่วนใหญ่จะมีต้นทุนคงที่สูง แต่มีต้นทุนแปรผันต่อหน่วยของการให้บริการต่ำ หรือบางครั้งอาจจะไม่มีเลย ดังนั้นการจัดทำบริการสาธารณะลักษณะนี้จะต้องมีผู้ใช้บริการจำนวนมาก จึงจะเกิดการประหยัด มีต้นทุนต่อหน่วยต่ำเหมาะสมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ แต่ถ้าเป็นชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ควรจะร่วมกันจัดการผลิตและบริการจึงจะเกิดการประหยัด บริการสาธารณะประเภทมีต้นทุนคงที่สูงแต่มีต้นทุนต่อหน่วยต่ำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กสามารถดำเนินการเองได้ เช่น สถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล การประชุมชุมชน เป็นต้น

4) หลักความสามารถของท้องถิ่น (The Principle of Local Capability) แนวคิดที่สำคัญ คือ การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่างสุดเป็นองค์กรในการจัดทำบริการสาธารณะก่อนเสมอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูงขึ้นไปจะจัดทำบริการสาธารณะเมื่อองค์กรระดับล่างไม่มีศักยภาพจะดำเนินการได้ หรือดำเนินการได้แต่อาจเกิดปัญหากระทบต่อท้องถิ่นอื่น หรืออาจมีผลกระทบต่อสังคมในระดับประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสในการ ปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือบางส่วน โดยมีหลักการจัดสรรอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการดังนี้ 1) หลักผลประโยชน์เฉพาะท้องถิ่น 2) หลักความรับผิดชอบทางการเมือง 3) หลักประสิทธิภาพ และ 4) หลักความสามารถของท้องถิ่น

1. การจัดบริการสาธารณะ

การบริการสาธารณะ (Public services) หมายถึง การตอบสนองความต้องการของสังคมและปัจเจกชนที่เป็นสมาชิกของสังคมในอันที่จะได้รับบริการจากรัฐ ในเรื่องที่เอกชนหรือวิสาหกิจเอกชนไม่อาจตอบสนองได้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดให้มีบริการสาธารณะ ในด้านให้ ความคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคต่างๆ (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2558)

การบริการสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นบริการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น หรือจัดให้มีหรือมอบหมายให้เอกชน เป็นผู้ดำเนินการแทนภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง ซึ่งบริการสาธารณะในกรณี หลังนี้เป็นที่ต้องการของประชาชนในท้องถิ่น แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดทำได้เอง จึงได้มอบหมายให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทนดังกล่าว แต่กิจกรรมดังกล่าวนี้จะต้องเป็นกิจกรรมที่มี วัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์สาธารณะ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การเก็บขยะ มูลฝอย การดำเนินงานสระว่ายน้ำ หรือการขนส่งสาธารณะ (ชวลิต สละ, 2556)

ในการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 รูปแบบด้วยกัน ดังนี้ (อำนาจ บุนนิต, 2559)

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะเอง โดยเก็บค่าบริการ หรือไม่ก็ได้รับรายได้จากส่วนนี้อาจจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ก็ตาม แต่มีข้อดีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายด้านราคา คุณภาพการให้บริการได้เอง และจัดสรรบริการไปยังกลุ่มเป้าหมายได้แต่มีจุดอ่อนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับภาระด้านงบประมาณเองทั้งหมด

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะโดยการจ้าง (contracting) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจเลือกใช้วิธีการจ้างองค์กรภายนอกให้จัดทำบริการสาธารณะ เช่น การจ้างหน่วยธุรกิจ การจ้างหน่วยงานอิสระนอกกระบบราชการ การจ้างรัฐวิสาหกิจ การจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น การจ้างอาจจะเป็นการจ้างให้จัดทำบริการสาธารณะนั้นทั้งหมด หรือการจ้างเป็นบางส่วนก็ได้ การจ้างให้จัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อาจจะไม่เก็บค่าใช้บริการจากประชาชน แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็น ผู้จ่ายเงินให้กับผู้รับจ้าง

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สัมปทาน (concession) เป็นการให้อำนาจการจัดทำบริการสาธารณะแก่หน่วยงานภายนอกลงทุนดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้หน่วยงานที่ได้รับสัมปทานเก็บค่าใช้บริการตามสัญญาหรือเงื่อนไขที่ตกลงกัน รวมทั้งผู้รับสัมปทานต้องรับความเสี่ยงเอง

4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมทุนกับหน่วยงานอื่น (joint venture) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถร่วมลงทุนกับองค์กรภายนอกรวมถึงการช่วยเหลือของต่างประเทศหรือความเป็นหุ้นส่วนกับรัฐเพื่อดำเนินกิจกรรมหรือจัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งส่วนใหญ่การร่วมทุนจะเกิดขึ้นกับโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้เงินลงทุนและเทคโนโลยีสูง เช่น ระบบการขนส่งมวลชนโครงการพัฒนาระบบพลังงาน โครงการพัฒนาเขตอุตสาหกรรม การร่วมทุนกับหน่วยงาน อื่นมีข้อดีในเรื่องของการประหยัดงบประมาณในการลงทุนลดความเสี่ยงในการดำเนินกิจการและ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ

5) การจัดทำบริการสาธารณะโดยการร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำบริการสาธารณะร่วมกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น อื่นได้โดยความสมัครใจและตามความพร้อมในการร่วมมือของแต่ละองค์กรลักษณะของ ความร่วมมือ เช่น การแลกเปลี่ยนบริการ (Trading Service) การให้เช่าอุปกรณ์ (Renting Equipment) การจ้าง (Contracting) การใช้บุคลากรร่วมกัน (Sharing Staff) การร่วมบริการ (Consolidating) การร่วมกันใช้สิ่งอำนวยความสะดวก (Joint Use of a Facility) การจัดตั้งเขตบริการพิเศษ (Special Purpose Districts) การจัดซื้อและเป็นเจ้าของอุปกรณ์ร่วม (Joint Purchase and Ownership of Equipment) หรือการจัดซื้ออุปกรณ์ร่วมกัน (Cooperative Purchasing)

2. หลักเกณฑ์การจัดทำบริการสาธารณะ

ในแง่ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบริการสาธารณะแล้ว กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือ กฎหมายปกครองซึ่งเกิดขึ้นมาก็โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ การบริการสาธารณะ ซึ่งเป็นภารกิจจำเป็นอันขาดเสียมิได้สำหรับทุกรัฐในโลก หลักการพื้นฐานในการ จัดทำบริการสาธารณะประกอบด้วย

1) หลักความต่อเนื่องของการบริการสาธารณะ หมายความว่า การบริการสาธารณะ ต้องไม่มีวันหยุดนิ่ง เพราะจะทำให้ประชาชนเดือดร้อน ประเทศชาติเสียหาย (นันทวัฒน์ บรมนันท์, 2553) ได้ อธิบายว่า หลักการที่สำคัญของหลักที่ว่าด้วยความต่อเนื่องของการบริการ สาธารณะ คือ นิติบุคคลผู้มี หน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ จะต้องดำเนินการจัดทำบริการ สาธารณะอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องตลอดเวลา หากมีกรณีที่มีเกิดมีการหยุดชะงักจะต้องมี การรับผิดชอบ และในกรณีที่เกิดการ หยุดชะงักในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น หรือองค์การมหาชน องค์กรที่ทำหน้าที่ กำกับดูแลจะต้องเข้าดำเนินการแทน เพื่อเป็น หลักประกันการต่อเนื่องของการบริการสาธารณะ

2) หลักความเปลี่ยนแปลงได้ของการจัดทำบริการสาธารณะ หลักการนี้มีวัตถุประสงค์ สำคัญคือ เพื่อให้ทันต่อความต้องการของประชาชน เพราะความต้องการของประชาชนสามารถ เปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอตามสภาพความผันแปรของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองซึ่ง (นันทวัฒน์ บรมนันท์, 2553) ได้อธิบายว่า การบริการสาธารณะที่ดีนั้น จะต้องสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ตลอดเวลา เพื่อให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และความจำเป็นในทางปกครองที่จะรักษาประโยชน์ สาธารณะ เพราะโดยสภาพของการจัดทำบริการสาธารณะทั่ว ๆ ไปที่มีวัตถุประสงค์ในการ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ความต้องการของประชาชน เปลี่ยนแปลงไป บริการ สาธารณะนั้นก็อาจจะได้รับการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของ ประชาชนไปด้วย

3) หลักความเสมอภาค ได้แก่ ความเสมอภาคของประชาชนที่จะได้รับการบริการ สาธารณะ โดยเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งนี้เนื่องจากการที่รัฐเข้ามาจัดทำบริการสาธารณะ นั้น รัฐมิได้มี จุดมุ่งหมายที่จะจัดทำบริการสาธารณะขึ้นเพื่อประโยชน์ของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ แต่เป็นการจัดทำเพื่อประโยชน์ของประชาชนทุกคน ประชาชนย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติหรือ ได้รับประโยชน์จากการ บริการสาธารณะอย่างเสมอภาคกัน หลักการนี้ (นันทวัฒน์ บรมนันท์, 2553) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า นอกจากความเสมอภาคที่จะได้รับประโยชน์จากการสาธารณะอย่าง เท่าเทียมกันแล้ว ยัง หมายความว่าความรวมถึงความเสมอภาคที่จะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะ เป็น ราคาค่าบริการ ความเสมอ ภาคในการเข้าเป็นคู่สัญญาของรัฐ รวมทั้งความเสมอภาคในการเข้า ทำงานกับรัฐอย่างเท่าเทียมกันโดย การสอบแข่งขันกับบุคคลอื่น ๆ ภายใต้เงื่อนไขบางประการ เกี่ยวกับคุณสมบัติด้านความรู้ ความสามารถพื้นฐาน

จากที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่าการจัดบริการสาธารณะ ได้แก่ นิติบุคคลในกฎหมายมหาชน คือ รัฐ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรมหาชน หรือวิสาหกิจมหาชน ทั้งหลาย หรืออาจเป็นกิจการที่ดำเนินการจัดทำ โดยเอกชน แต่จะต้องเป็นกิจการที่ฝ่ายปกครองมอบให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการจัดทำแทนและฝ่ายปกครอง ยังคงมีความสัมพันธ์กับกิจการนั้นอยู่โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนองความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมการเข้าถึงบริการได้ อย่างสะดวก หลักการพื้นฐานในการ จัดทำบริการสาธารณะประกอบด้วย 1. หลักความต่อเนื่องของการบริการสาธารณะ 2. หลักความเปลี่ยนแปลงได้ของการจัดทำบริการสาธารณะ และ 3. หลักความเสมอภาค

การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การจัดบริการสาธารณะขั้นมาตรฐาน หรือที่เรียกว่า Standard Public Services 2) การจัดบริการสาธารณะเพื่อความเป็นเลิศ หรือที่เรียกว่า Best Practices และ 3) การจัดบริการสาธารณะที่มีการให้สัญญาต่อผู้ใช้บริการหรือที่เรียกว่า Citizen Charter โดยมีลักษณะดังนี้ (จรัส สุวรรณมาลา, 2544)

1) การจัดบริการสาธารณะขั้นมาตรฐาน (Standard Public Services) มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนให้ครอบคลุม และได้มาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีนัยของการบังคับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐ ดังนั้นในระบบมาตรฐานนี้จึงมีการออกกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดกลไกและมาตรการกำกับดูแล หรือแม้กระทั่ง การแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ระบบมาตรฐานการบริการสาธารณะขั้นต่ำจึงเป็นส่วนหนึ่งของระบบความสัมพันธ์แนวตั้ง (Vertical Relationship) ระหว่างรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำ หากท้องถิ่นใดไม่ประสงค์ที่จะปฏิบัติตามหรือไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงาน ก็ให้ดำเนินการขอประขามติหรือขอความยินยอมจากประชาชนในท้องถิ่น แล้วเสนอขออนุมัติจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลมาตรฐานการจัดทำบริการสาธารณะของท้องถิ่นในเรื่องนั้นๆ ตามลำดับหลักการขอยกเว้นไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานโดยใช้มติการให้ความยินยอมหรือการ

รับรองของประชาชนท้องถิ่นดังกล่าวเรียกว่า หลัก Home Rule (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544)

แนวโน้มการกระจายอำนาจมีส่วนทำให้รูปแบบการจัดการของระบบมาตรฐานการจัดทำบริการสาธารณะขั้นต่ำเปลี่ยนแปลงไป จากการใช้ระบบการจัดการจากหน่วยงานของรัฐ และใช้กลไกการกำกับดูแล รวมถึงมาตรการแทรกแซงทางกฎหมาย ไปเป็นระบบการจัดการขององค์กรอิสระที่ประกอบด้วยตัวแทนของรัฐบาล สมาคมวิชาชีพ ประชาชนผู้ใช้บริการ และกลุ่มองค์กรภาคประชาสังคม จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง และมีบทบาทในการจัดทำบริการสาธารณะมากขึ้น ตลอดจนมีการเปลี่ยนรูปแบบการจัดการควบคุมแบบรวมศูนย์และดำเนินการโดยองค์กรของรัฐบาลเพียงองค์กรเดียว ไปเป็นระบบการควบคุมโดยหน่วยอิสระหลายๆ หน่วย ได้แก่ องค์กรของรัฐบาล องค์กรร่วมระหว่างท้องถิ่น รัฐบาล องค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรภาคเอกชนที่ได้รับรองจากภาครัฐ

2) การจัดทำบริการสาธารณะเพื่อความ เป็นเลิศ (Best Practices) มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมท้องถิ่นที่มีศักยภาพในการพัฒนาระบบบริการได้มีการริเริ่มบุกเบิก ค้นคว้าพัฒนา มาตรฐานคุณภาพบริการให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีศูนย์กลางการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ด้านการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดทำบริการ สาธารณะระหว่างท้องถิ่นต่างๆ ขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความสมัครใจขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จึงไม่จำเป็นต้องมีกฎหมายรองรับ และไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจรัฐเข้าควบคุมหรือผลักดัน ให้ท้องถิ่นต้องปฏิบัติตาม กลไกการปฏิบัติงานของระบบมาตรฐานลักษณะนี้จะเป็นการสร้างแรง กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันระหว่างท้องถิ่น โดยให้รางวัล ให้การยอมรับ รับรองคุณภาพ หรือให้ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนในด้านเทคนิควิชาการ คำปรึกษา เพื่อ ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาคุณภาพบริการของตนเองอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน การพัฒนาการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อความ เป็นเลิศนี้จะเริ่มต้นโดยการบุกเบิก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมสูงก่อน และแพร่ต้นแบบขยายออกไปสู่ท้องถิ่น อื่นๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมสูงเริ่มพัฒนาคุณภาพการบริการสาธารณะ ในเรื่องที่ตนเองพร้อมมากที่สุดก่อน โดยเมื่อมีต้นแบบที่ดีพร้อมกับกลไกการสนับสนุนของระบบ ส่งเสริมมาตรฐานบริการสาธารณะ เช่น การรับรองคุณภาพ การให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณ และด้วยแรงขับเคลื่อนของการแข่งขันรวมทั้งการเรียนรู้ระหว่างท้องถิ่นด้วยตนเอง จะทำให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เริ่มนำระบบการพัฒนาคุณภาพบริการการจัดทำสาธารณะเข้ามาใช้มากขึ้น

ระบบ Best Practices Awards มีการประยุกต์ใช้ในหลายประเทศ เนื่องจากเป็นวิธีการที่ไม่ใช้การบังคับให้ท้องถิ่นต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่นแบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นอิสระของท้องถิ่น โดยการส่งเสริมการรวมกลุ่ม จัดตั้งสมาคมท้องถิ่น เพื่อร่วมกันค้นหา พัฒนา และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับเทคนิควิธีการเพิ่มผลผลิตหรือการพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณะระหว่างท้องถิ่นต่างๆ นอกจากนั้นรัฐบาลกลางอาจจัดตั้งสถาบันอิสระขึ้นเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบ ประเมิน เปรียบเทียบคุณภาพ หรือมาตรฐานการให้บริการสาธารณะของท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการแข่งขัน เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน รวมทั้งการค้นหาท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาคุณภาพได้เป็นเลิศ มีการให้รางวัล ให้การยกย่อง และส่งเสริมให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การฝึกอบรม การถ่ายทอดประสบการณ์ไปยังท้องถิ่นอื่นๆ

3) การจัดบริการสาธารณะที่มีการให้ สัญญาต่อผู้ใช้บริการ (Citizen Charter) ระบบมาตรฐานบริการสาธารณะประเภทนี้พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1990 โดยรัฐบาลอังกฤษ มีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมคุณภาพของบริการสาธารณะที่จัดโดยหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สนองตอบความต้องการของผู้ใช้บริการมากที่สุด

ระบบประกันคุณภาพบริการของอังกฤษที่เรียกว่า Citizen Charter นั้นใช้มาตรการทางกฎหมายกำหนดให้หน่วยจัดบริการสาธารณะทุกหน่วยจัดทำมาตรฐานการให้บริการของและประกาศให้ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับทราบถึงสิทธิประโยชน์ของตนเองต่อการรับบริการ พร้อมทั้งให้ผู้ใช้บริการทำหน้าที่ควบคุมดูแลคุณภาพการให้บริการ เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองที่ใช้บริการ ในขณะที่หน่วยจัดบริการต้องรักษามาตรฐานการให้บริการของตนเองตามที่ประกาศหรือให้สัญญาไว้แก่ประชาชนหรือผู้ใช้บริการ ถ้าทำไม่ได้ตามนั้น ผู้ใช้บริการสามารถฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายหรือดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ต่อหน่วยจัดบริการนั้น ซึ่งหน่วยจัดบริการต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายหรือข้อเรียกร้องนั้นๆ

ระบบ Citizen Charter เป็นวิธีการสร้างหลักประกันคุณภาพการบริการสาธารณะแบบบังคับโดยรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมตราเป็นกฎหมายว่าด้วยระบบการประกันคุณภาพบริการสาธารณะ โดยระบบการให้สัญญาแก่ประชาชนผู้ใช้บริการ (The Citizen Charter Act) ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการจัดทำมาตรฐานการจัดทำ

บริการสาธารณะของตนเองตามรูปแบบและวิธีการที่กฎหมายกำหนด และต้องจัดบริการให้เป็นไปตามสัญญาที่ประกาศหรือให้ไว้ต่อประชาชน ในขณะเดียวกัน กฎหมายดังกล่าวจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ของประชาชนผู้ให้บริการไว้ชัดเจน เพื่อให้ประชาชนมีหลักประกันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของการรับบริการ รวมทั้งทำหน้าที่ตรวจสอบกำกับดูแลหน่วยจัดบริการให้จัดบริการตามสัญญาที่ให้ไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือระบบมาตรฐานการบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีอยู่ในปัจจุบันแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การจัดบริการสาธารณะขั้นมาตรฐาน หรือที่เรียกว่า Standard Public Services 2) การจัดบริการสาธารณะเพื่อความเป็นเลิศ หรือที่เรียกว่า Best Practices และ 3) การจัดบริการสาธารณะที่มีการให้สัญญาต่อผู้ใช้บริการหรือที่เรียกว่า Citizen Charter

ประเด็นวิเคราะห์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดบริการสาธารณะ จะมีความเข้มแข็ง และมีบทบาทในการจัดทำบริการสาธารณะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการจัดทำมาตรฐานการจัดทำบริการสาธารณะของตนเองตามรูปแบบและวิธีการที่กฎหมายกำหนด และต้องจัดบริการให้เป็นไปตามสัญญาที่ประกาศหรือให้ไว้ต่อประชาชน ตลอดจนมีการเปลี่ยนรูปแบบการจัดการควบคุมแบบรวมศูนย์และดำเนินการโดยองค์กรของรัฐบาลเพียงองค์กรเดียวไปเป็นระบบการควบคุมโดยหน่วยอิสระหลายๆ หน่วย ได้แก่ องค์กรของรัฐบาล องค์กรร่วมระหว่างท้องถิ่น รัฐบาล องค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรภาคเอกชน ที่ได้รับรองจากภาครัฐ

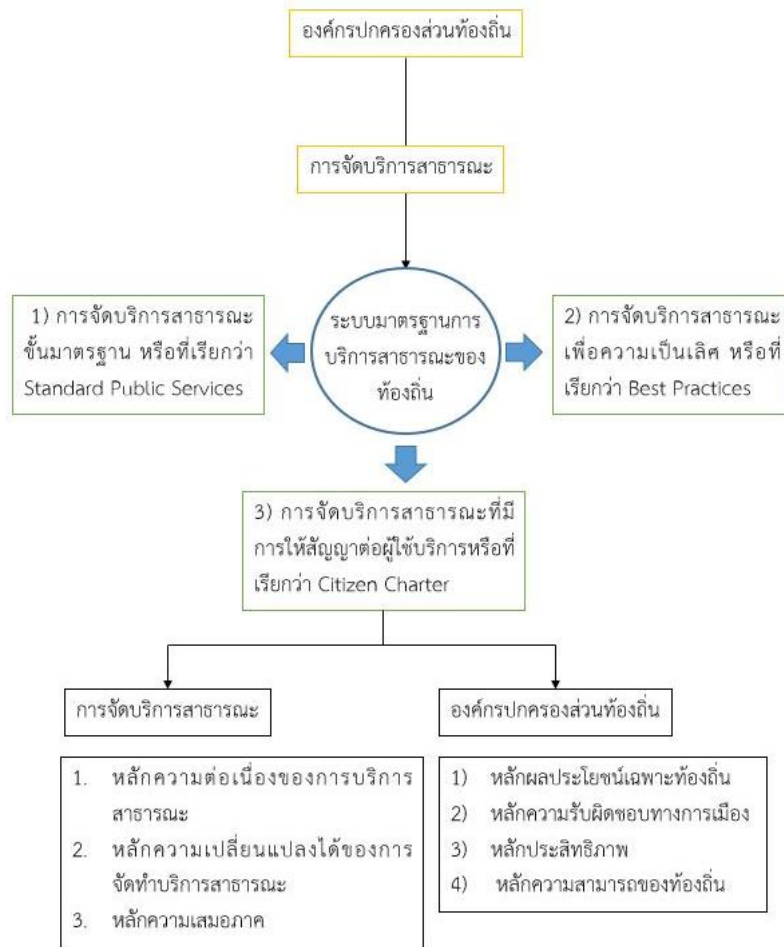
ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพบริการของตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ร่วมกันค้นหา พัฒนา และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับเทคนิควิธีการเพิ่มผลผลิตหรือการพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณะระหว่างท้องถิ่นต่างๆ การพัฒนาการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อความเป็นเลิศนี้จะเริ่มต้นโดยการบุกเบิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมสูงก่อน และแพร่ต้นแบบขยายออกไปสู่ท้องถิ่นอื่นๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมสูงเริ่มพัฒนาคุณภาพการบริการสาธารณะในเรื่องที่ตนเองพร้อมมากที่สุดก่อน โดยคุณภาพของบริการสาธารณะที่จัดโดยหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สนองตอบความต้องการของผู้ใช้บริการมากที่สุด

เพื่อให้สอดคล้องกับระบบมาตรฐานการบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ (จรัส สุวรรณมาลา, 2544) คือ 1) การจัดบริการสาธารณะขั้น

มาตรฐาน หรือที่เรียกว่า Standard Public Services 2) การจัดบริการสาธารณะเพื่อความเป็นเลิศ หรือที่เรียกว่า Best Practices และ 3) การจัดบริการสาธารณะที่มีการให้สัญญา ต่อผู้ใช้บริการหรือที่เรียกว่า Citizen Charter

องค์ความรู้

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญ และใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก เป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสในการ ปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือบางส่วน โดยมีหลักการจัดสรรอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการดังนี้ 1) หลักผลประโยชน์เฉพาะท้องถิ่น 2) หลักความรับผิดชอบทางการเมือง 3) หลักประสิทธิภาพ และ 4) หลักความสามารถของท้องถิ่น ส่วนการจัดบริการสาธารณะ ได้แก่ นิติบุคคลในกฎหมายมหาชน คือ รัฐ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรมหาชน หรือวิสาหกิจมหาชน จุดมุ่งหมายเพื่อสนองความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมการเข้าถึงบริการได้ อย่างสะดวก หลักการพื้นฐานในการ จัดทำบริการสาธารณะประกอบด้วย 1. หลักความต่อเนื่องของการบริการสาธารณะ 2. หลักความเปลี่ยนแปลงได้ของการจัดทำบริการสาธารณะ และ 3. หลักความเสมอภาค และการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ระบบมาตรฐานการบริการสาธารณะของท้องถิ่นที่มีอยู่ในปัจจุบันแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การจัดบริการสาธารณะขั้นมาตรฐาน หรือที่เรียกว่า Standard Public Services 2) การจัดบริการสาธารณะเพื่อความเป็นเลิศ หรือที่เรียกว่า Best Practices และ 3) การจัดบริการสาธารณะที่มีการให้สัญญาต่อผู้ใช้บริการหรือที่เรียกว่า Citizen Charter



ภาพที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการบริการสาธารณะ
ที่มา : พระปลัดสถิตย์ โพธิญาณ

สรุป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการบริการสาธารณะนั้น ต้องมีความเป็นอิสระในการจัดการบริการสาธารณะ และตอบโจทยความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตเพื่อให้ประชาชนมีมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการให้บริการประชาชนโดยรัฐที่ดำเนินการในลักษณะของรัฐสวัสดิการ มีกฎหมายรองรับ มีความต่อเนื่องไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานะของรัฐบาล เพื่อยกระดับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการได้อย่างมีคุณภาพจะต้องมีศักยภาพการบริหารองค์กรที่ดี และให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอันจะนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนา
ท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- จรัส สุวรรณมาลา. (2544). *การพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2558). *กฎหมายปกครอง* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ชวลิต สละ. (2556). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2555). *หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี
และราชกิจจานุเบกษา.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2547). *สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่ 4 องค์ประกอบของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลำดับที่ 2 ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.
นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2547). *สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่ 4 องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ลำดับที่ 2 เรื่องภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ:
บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *การพัฒนาคุณภาพ
บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนา
ประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังท้องถิ่น.
- อำนาจ บุญรัตน์มนตรี. *แนวคิดการจัดทำบริการสาธารณะของรัฐและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น. วารสารการเมืองการปกครอง, 6(1)*.
- Campbell, H. (1979). *Black s law dictionary* (5 th ed.). New York: West. P. 1108
- De Soto, J. (1989). *Droit administrative: Theorie generale du service public*. Paris:
Edition Montchrétien.

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจเก้าดอกTHE APPROACHES FOR SUSTAINABLE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN
ORGANIZATION WITH NINE KEYS PRINCIPLES**นัทปภา นุชาภัทร**

Natpapha Nuchapat

นักวิชาการอิสระ

Independent academic

Corresponding Author E-mail: chunipha@hotmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนภายในองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างและบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ซึ่งให้ความสำคัญกับการฝึกฝนทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หลักการกุญแจเก้าดอกเป็นแนวทางที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความสามารถในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละขั้นตอน และเป็นหลักการในการเป็นแนวทางในการเรียนรู้และแสวงหาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงผ่านการตรวจสอบตนเองและการประเมินตนเอง นอกจากนี้ การเตรียมพร้อมสำหรับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้ทักษะทางปัญญาอย่างเป็นระบบจะช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเชี่ยวชาญและเข้าใจปัญหาในเชิงลึกเพื่อพิจารณาวิธีแก้ปัญหานั้นที่เหมาะสม นอกจากนี้ หลักการกุญแจเก้าดอกยังสนับสนุนการแสวงหาข้อได้เปรียบและคุณค่าในสถานการณ์และบุคคล ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ส่งผลให้บุคคลสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจเก้าดอกเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการยกระดับและบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์และเป็นแนวทางที่สำคัญสำหรับการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนา; ทุนมนุษย์; หลักการกุญแจเก้าดอก



Abstract

The sustainable development of human capital within an organization is a paramount process that entails the cultivation and advancement of the organization's human resources. This process is characterized by the acquisition of pertinent skills and knowledge, the cultivation of interrelationships among employees, and the steadfast pursuit of the organization's long-term growth objectives. To facilitate this developmental journey, the Nine Key Principles serve as indispensable guidelines that promote professional growth, expertise, and competence in specific fields of practice. At each stage of this development, these principles furnish invaluable direction for acquiring the essential skills required for professional proficiency. Emphasizing adaptability and agility in learning, these principles empower individuals to effectively navigate dynamic circumstances by engaging in introspection and self-assessment. Consequently, individuals become adept at resolving challenges proficiently, while also cultivating a profound comprehension of the underlying issues at hand, thereby enabling them to discern appropriate and optimal solutions.

Moreover, the Nine Key Principles espouse a proactive approach to seeking advantages and extracting value from diverse situations and individuals. This mindset fosters a positive outlook and cultivates the ability to embrace change and embark on a journey of continuous self-improvement. Consequently, individuals continually assimilate wisdom from their experiences and actively augment their reservoir of knowledge and skills. In summary, the Nine Key Principles of Sustainable Human Capital Development within an Organization play an instrumental role in augmenting and nurturing human resources. These principles provide indispensable guidance for fostering ongoing enhancement and bolstering organizational efficacy. By placing emphasis on acquiring relevant skills, fostering positive relationships, and fostering adaptability and self-improvement,

these principles engender a climate conducive to perpetual growth and perpetual organizational excellence.

Keywords: Development; Human Capital; Nine keys' principles

บทนำ

การพัฒนาทุนมนุษย์คือกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเพิ่มความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ในบริบทขององค์กร โดยการพัฒนาทุนมนุษย์จะช่วยเสริมสร้างความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทปัจจุบันและบทบาทที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต และยังช่วยพัฒนาทักษะทั่วไปของบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์ยังเป็นส่วนสำคัญของทรัพยากรภายในองค์กรที่จะช่วยให้เกิดการรักษาความสามารถทางการแข่งขันในตลาดได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะการแข่งขันกับตลาดอุตสาหกรรมในสังคมที่ทันสมัยในโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Maruping, 2002)

การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นส่วนสำคัญของการสร้างแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนและยังเป็นหนึ่งในวิธีการให้ผลตอบแทนต่อการลงทุนที่มีประสิทธิภาพสูง การพัฒนาทุนมนุษย์สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายของสหประชาชาติ มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างระบบการศึกษาที่เป็นมิตรและเท่าเทียมให้กับทุกคน เนื่องจากการพัฒนาทุนมนุษย์คือการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในระดับประเทศ องค์กร และชุมชน นอกจากนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์ยังสามารถช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ โดยส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาที่เป็นระบบให้กับกลุ่มประชากรที่อยู่ในสถานะที่ยากลำบาก (United Nations, 2015)

ความหมายของทุนมนุษย์นิยามได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ใช้เพื่ออธิบายทักษะและความรู้ของบุคคลที่นำมาใช้สร้างผลผลิตของมูลค่า เช่น นวัตกรรมและผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นไป (Choudhury et al., 2011) นอกจากนี้ปัญหาของทุนมนุษย์มักเกิดจากผลผลิตของพนักงานลดลง ส่งผลให้ผลผลิตในองค์กรต่ำ สาเหตุเป็นเพราะบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางส่วนใหญ่ไม่สามารถส่งพนักงานไปฝึกอบรมได้เนื่องจากขาดเงินทุนในการเริ่มดำเนินการฝึกอบรมพนักงาน ขาดการวัดและประเมินผล รวมถึงทรัพยากรที่มีความสามารถพิเศษและมีคุณภาพสูงในการพัฒนาทุนมนุษย์ (Daniel, 2019)

อย่างไรก็ตามพบว่า แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ส่วนใหญ่ในองค์กรขนาดใหญ่จะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านการฝึกอบรม เช่นงานวิจัยที่ทำในบริษัทอาหารแปรรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ในงานนี้พยายามที่จะอธิบายถึงการพัฒนาทุนมนุษย์คือการบ่มเพาะความรู้ลงไปในทรัพยากรบุคคลขององค์กรผ่านกระบวนการจัดทำแผนที่นำทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ให้บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้และทักษะได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อการสร้างผลการปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังไม่พบว่าหลังจากอบรมแล้วเกิดผลอย่างไร (ฤทธิพล ไชยบุรี และวิโรจน์ หมั่นเทพ, 2564)

ผู้วิจัยมีความเชื่อพื้นฐานว่า แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ควรอยู่บนพื้นฐานของหลักการเรียนรู้และลงมือทำ เพราะมนุษย์มีความต้องการเติบโตและพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นเหตุผลหลักในการกำหนดตนเอง (Ryan and Deci, 2000) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เจอในชีวิตจริง (Learning by Doing) เป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลา โดยต้องพยายามแก้ไขและปรับปรุงตนเองเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยความสุขและความสำเร็จตามความต้องการของตนเอง ในบทความนี้ผู้เขียนจึงได้นำเสนอหลักการกุญแจแก้ดอกมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นหลักการที่มุ่งเน้นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักการที่เริ่มจากกระบวนการความคิดภายในที่ให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองมีอิสระในการคิด ในการทำ และรู้ว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่าหรือประโยชน์กับตนเอง ซึ่งผู้เขียนคาดหวังว่าบทความนี้จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาให้เกิดทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนได้

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

ย้อนกลับไปในปี ค.ศ. 1776 ในบทความของ คลอเดีย (Claudia, 2016) ได้อธิบายว่าทุนมนุษย์มีจุดเริ่มต้นมาจากอดัม สมิท (Adam Smith) ที่ปรากฏใน "The Wealth of Nations" ที่ตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1776 อดัม สมิทกล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาและการอบรมในการเพิ่มผลผลิตและคุณค่าของแรงงาน ภายใต้หลักการแรกๆ ของเสรีภาพในการเลือกใช้ทรัพยากรของบุคคล และเป็นการตีความให้เห็นถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวบุคคลและสังคมผ่านการพัฒนาทักษะและความรู้ (Smith, 1776) ทฤษฎีทุนมนุษย์ของ ธีโอดอร์ ชูลทซ์ (Theodore Schultz) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันและประธานภาควิชาเศรษฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยชิคาโก และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลโนเบลในสาขาเศรษฐศาสตร์ในปี ค.ศ. 1979 ทฤษฎีทุนมนุษย์ได้ถูกเผยแพร่ในหนังสือ "Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research" ที่ตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1961 ซึ่งเป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์ถึงการลงทุนใน

บุคคล เช่น การศึกษา การอบรม และการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลในการเพิ่มผลผลิตและคุณค่าของแรงงาน ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของความรู้และทักษะของบุคคลในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม (Schultz, 1961) หลังจากนั้นในปี 1964 แกรี เบ็คเกอร์ (Gary Becker) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์การลงทุนในความรู้และทักษะของบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างมูลค่าเศรษฐกิจ ฐานคิดหลักของทฤษฎีนี้กำหนดว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าเป็นทรัพย์สินสมบัติที่สามารถลงทุนได้ ทำให้เกิดความเสรีภาพในการเลือกใช้เวลาและแรงงานของบุคคลในการศึกษา การสร้างประสบการณ์ และการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มมูลค่าตนเองและสังคมที่เขาอยู่ในอนาคต (Becker, 1964) อย่างไรก็ตาม คำว่าทุนมนุษย์ถูกกำหนดไว้ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของอ็อกซ์ฟอร์ดว่าเป็น “ทักษะที่แรงงานมีและถือเป็นทรัพยากรหรือสินทรัพย์” ครอบคลุมแนวคิดที่ว่าการลงทุนในผู้คน เช่น การศึกษา การฝึกอบรม สุขภาพ และการลงทุนเหล่านี้เพิ่มผลิตภาพของบุคคล (Oxford, 2023)

ขณะเดียวกันพบว่า องค์ประกอบของทุนมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นลักษณะของความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะเฉพาะและประสบการณ์ของบุคคลนั้น ซึ่งทุนทางปัญญานั้นจะเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ของบุคคลจนเกิดเป็นความรู้ที่อยู่ภายในบุคคลแบบชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่ถือเป็นความรู้ที่ซับซ้อนและยากต่อการสื่อสารหรืออธิบายให้คนอื่นเข้าใจ มันมักเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ส่วนบุคคล ความรู้ที่รับรู้ผ่านการทำงาน การเรียนรู้จากการลงมือทำ และความรู้ที่ตามมาจากทักษะที่ไม่สามารถเข้าถึงได้ผ่านการอ่านหรือการศึกษาทฤษฎี 2) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการและใช้ประโยชน์จากอารมณ์และความรู้สึกในการทำงานและชีวิตประจำวัน เป็นการมองว่าอารมณ์และความรู้สึกเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถสร้างผลกระทบในการทำงานและผลลัพธ์ทางบวก ทุนทางอารมณ์มีความสำคัญในการสร้างสภาวะทางจิตใจที่ดีในที่ทำงาน และสร้างความสุขและความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว สำหรับองค์กรการพัฒนาทุนทางอารมณ์ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างกำลังใจและสนับสนุนสมาชิกในการทำงานร่วมกัน สร้างความสามารถในการจัดการความรู้สึก และสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล 3) ทุนทางสังคม (Social Capital) หมายถึง ความครอบคลุมและความเชื่อมโยงของคนในสังคม และความสามารถในการสร้างความเชื่อมโยงและระบบสังคมที่มีคุณค่า ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม

หรือองค์กร ซึ่งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความร่วมมือ การสนับสนุน และการสร้างโอกาส ในชีวิตประจำวัน ทักษะสังคมสามารถเกิดได้จากความสัมพันธ์และเครือข่ายทางสังคมที่ดีที่สามารถสร้างผลประโยชน์ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เช่น การเชื่อมโยงกับบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ การสนับสนุนที่ได้รับจากคนในเครือข่าย การแบ่งปันทรัพยากรและโอกาสทางธุรกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงทางสังคมที่สร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนตัวและความสุขในชีวิต เป็นต้น (Gratton and Ghoshal, 2003)

หลักการกุญแจเก้าดอก (Nine keys principles)

หลักการกุญแจเก้าดอกมุ่งเน้นในการพัฒนาความคิดและอารมณ์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเปรียบเสมือนลำดับขั้นสู่การกระตุ้นทางความคิดและกระบวนการเปลี่ยนแปลง นำมาสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาควบคู่กับจริยธรรม ซึ่งหลักการกุญแจเก้าดอก มี 9 องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) กุญแจแห่งความเพียร (The Key of Perseverance) ซึ่งหมายถึงความอดทนและการเตรียมพร้อมในการทำงานทุกรูปแบบ 2) กุญแจแห่งปัญญา (The Key of Intellectual) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเรียนรู้สิ่งที่เป็นนามธรรมและซับซ้อน 3) กุญแจแห่งการสำรวจตน (The Key of Self-exploration) หมายถึง การรับรู้และวิเคราะห์ตนเอง เพื่อเข้าใจสภาพการดำรงชีวิตปัจจุบัน และสามารถพิจารณาสภาพปัญหาความต้องการของตนเอง เป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้สถานะตนในด้านต่างๆ 4) กุญแจแห่งทักษะการสื่อสาร และทักษะทางปัญญา (The Key of Communication and Intellectual Skills) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารที่ดีเพื่อรับและส่งสาร ในการถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติอย่างเหมาะสมต่อวัฒนธรรมและสถานการณ์ที่ต่างกัน 5) กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The Key of Problem-solving) หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาก่อนที่จะเกิดเหตุ และการทำงานร่วมเป็นทีม รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาเพื่อวางแผนในอนาคต และการค้นหาความช่วยเหลือจากบุคคลหรือทีมงาน 6) กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The Key of Positive Thinking and Forgiveness) หมายถึง การมองหามุมมองที่เป็นประโยชน์และเติบโตในสิ่งต่างๆ ด้วยความเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการคิดและพยายามหาแง่มุมที่เป็นประโยชน์จากสิ่งนั้นๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น 7) กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The Key of Leadership) หมายถึง การสร้างตนให้แข็งแรง และช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บุคลากรหรือทีมงานประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย รวมถึง

การนำความสามารถในการคิดสิ่งใหม่โดยการนำประสบการณ์และความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ 8) กุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย (The Key of Accepting Diversity) หมายถึง การยอมรับความแตกต่างในด้านต่างๆ เช่นเพศ ความคิด ศักยภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม และการให้ค่าและยอมรับความแตกต่างของบุคคล 9) กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The Key of Giving and Sharing) หมายถึง การแสดงความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นเจริญเติบโต รวมถึงการสร้างตนเอง สร้างผู้อื่น และสร้างงานที่มีคุณภาพ สามารถช่วยเหลือบุคคลรอบข้างโดยไม่คาดหวังผลตอบแทน (Chonnapha, 2020)

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจดอก

ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน หลักการกุญแจดอกเป็นแนวทางที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น นอกจากนี้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนยังเป็นแนวทางที่ใช้ในการสร้างและบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพในองค์กร หลักการกุญแจดอกเน้นไปที่เรื่องของการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ซึ่งการปฏิบัติตามหลักการกุญแจดอกนี้จะช่วยให้องค์กรมีความเป็นเลิศและยั่งยืนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตน ประกอบไปด้วย

1) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยความเพียรเป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร การมีความเพียรในการพัฒนาทุนมนุษย์หมายถึงความตั้งใจและความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยความเพียรนี้อาจเกิดขึ้นผ่านการศึกษาอบรม การสนับสนุน และการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การใช้เวลาและความพยายามในการปรับตัวและพัฒนาตนเอง (Noe et al., 2017) รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยความเพียรจะช่วยเสริมสร้างปัจจัยสำคัญเช่นความมั่นคงทางอาชีพ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความสำเร็จทั้งบุคคลและองค์กร

2) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยปัญญา เป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถและความเป็นเลิศของบุคลากรในองค์กร ปัญญาหมายถึงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยปัญญาจะเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการคิดเชิง

สร้างสรรค์ การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่มีการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รวมถึง การส่งเสริมการใช้ปัญญาในการวางแผนและการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วย ปัญญาเป็นการลงทุนที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ที่ ซับซ้อนและสร้างความก้าวหน้าในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้อย่างยั่งยืน (Hargreaves and Fullan, 2012)

3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการสำรวจตนเป็นแนวทางที่ช่วยให้เกิดการเข้าใจและ พัฒนาทุนมนุษย์ในด้านต่างๆ โดยการสำรวจตนเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้รู้จักกับตนเองอย่าง ลึกซึ้งมากขึ้น รวมถึงความคิดเห็น เข้าใจความต้องการ และวิสัยทัศน์ของตนเอง การสำรวจตน สามารถทำได้ในหลายวิธี ตั้งแต่การสำรวจความต้องการส่วนบุคคล การพิจารณาและวางแผน อนาคต การศึกษาและการเรียนรู้ในด้านต่างๆ การพัฒนาทักษะและความสามารถ การปรับตัว กับสถานการณ์ และการจัดการความเครียด นอกจากนี้ การสำรวจตนยังช่วยให้รู้จักกับ ความสามารถที่มีอยู่และความชำนาญในด้านต่างๆ ช่วยให้เข้าใจความต้องการ ความสำคัญ และ ค่านิยมของตนเอง ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมายและแผนการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง นอกจากนี้การสำรวจตนยังช่วยให้รู้จักกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตน ซึ่งช่วยให้เกิดความสามารถ ในการพัฒนาและเสริมความมั่นคงในด้านต่างๆ ได้ เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ ความมั่นคงทาง สังคม และความมั่นคงทางอาชีพซึ่งช่วยให้เกิดการเข้าใจพฤติกรรม แนวโน้มในการพัฒนาตนเอง สามารถก้าวข้ามขีดจำกัดและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเติบโตและปรับตัวกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญาเป็นองค์ประกอบ สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานและการสร้างความสำเร็จใน ชีวิต และสามารถช่วยเพิ่มศักยภาพทางวิชาการ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งการพัฒนา ทักษะการสื่อสารช่วยให้บุคลากรสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร โดยใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือการสื่อสารด้วยการฟังและเข้าใจผู้อื่นอย่างถูกต้อง ผ่านการใช้ ภาษาที่เหมาะสมและชัดเจน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะทางปัญญาช่วยให้เกิดการคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ ความรู้ในการแก้ไขปัญหา การคิดอย่างอย่างมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ข้อมูล การมีความคิด สร้างสรรค์ และการวางแผน

5) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการแก้ไขปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ ซึ่งอาจเริ่มต้นด้วย (1) การระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไข โดยการวิเคราะห์และเข้าใจรายละเอียดของปัญหา และการตั้งคำถามเพื่อเข้าใจสาเหตุและผลกระทบที่เกี่ยวข้อง (2) การรวบรวมข้อมูล คือการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เพื่อให้มีข้อมูลพอเพียงสำหรับการวิเคราะห์และการตัดสินใจ อาจเป็นการค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือการนำเสนอข้อมูลที่มีอยู่และข้อมูลประสบการณ์จากผู้อื่น (3) การวิเคราะห์และการวางแผน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและการพิจารณาตัวเลือกที่เป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา จากนั้นกำหนดแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมและสามารถทำให้ปัญหาได้รับการแก้ไข (4) การดำเนินการแก้ไขปัญหา คือ การทำงานตามแผนที่กำหนดขึ้น โดยการนำเอาแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ อาจเป็นการทดลองและปรับปรุงการปฏิบัติตามแผนการแก้ไขปัญหาที่กำหนดไว้จากขั้นตอนก่อนหน้านี้ (Noe et al., 2017)

6) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการคิดบวกและการให้อภัยเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเสริมสร้างความสุขในชีวิตทั้งส่วนบุคคลและการทำงาน ซึ่งการคิดบวกจะสามารถทำให้มองหาข้อดี คุณค่าของตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมคุณค่าข้อดีที่มีอยู่เช่น การยอมรับความสามารถของตนเองและผู้อื่น การเชื่อในความสามารถที่สามารถพัฒนาต่อไป นอกจากนี้การมองโลกในแง่ดี คือความพยายามมองสิ่งต่างๆ ในแง่ดีและความเชื่อว่ามีโอกาสและความเป็นไปได้ โดยเน้นให้ความสำคัญกับความสุขและความสำเร็จของตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดการมองหาโอกาสในการเติบโตและพัฒนาทักษะใหม่ๆ การใช้ประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่ในการเรียนรู้ รวมไปถึงสามารถสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยการให้โอกาสให้ผู้ที่ผิดพลาดในการให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

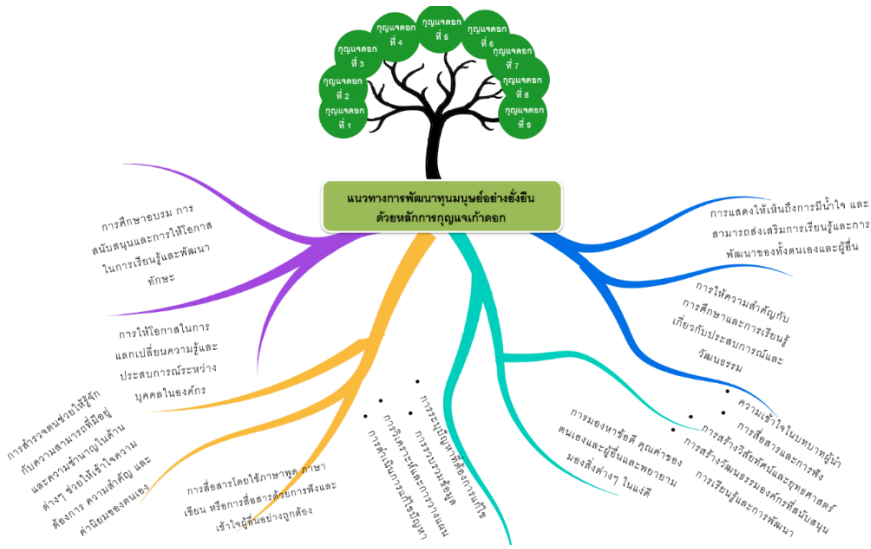
7) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยคุณงามแห่งภาวะผู้นำ เน้นการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการนำทีมและการบริหารงาน โดยเน้นไปที่ด้านความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและสามารถส่งเสริมความสามารถของทีมและบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย (1) ความเข้าใจในบทบาทผู้นำ คือการเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำในองค์กร รวมถึงความรับผิดชอบในการเป็นแบบอย่างและการสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและทำให้สมาชิกในทีมเติบโต (2) การสื่อสารและการฟัง คือการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อสื่อสารอย่างชัดเจนและเป็นธรรมชาติกับสมาชิกในทีม รวมถึงการเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อเข้าใจความคิดเห็นและความต้องการของผู้อื่น (3) การสร้างวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ คือสร้างวิสัยทัศน์ที่

ชัดเจนสำหรับองค์กร และสร้างยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถในทีม และบุคคล นอกจากนี้ยังควรมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนมีการมุ่งมั่นในการพัฒนา (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา คือการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาที่ต่อเนื่องในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสนับสนุนการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ (Northouse, 2018)

8) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยกุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายในทุกด้านเช่น ความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพศ เชื้อชาติ อายุ ศาสนา และความสามารถ โดยผู้นำจะต้องสร้างการตระหนักรู้และการเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างของบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาและการเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์และวัฒนธรรมของผู้อื่น และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความเป็นส่วนตัวและความเป็นอิสระของสมาชิกในทีม ให้ความเชื่อมั่นในการแสดงออกและการแสดงความเป็นตัวตนอย่างเป็นธรรมชาติ โดยการให้โอกาสในการเลือกทางที่ตนเองต้องการ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในทีม กล่าวคือ ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างในการยอมรับและเคารพความแตกต่างของบุคคล สร้างการสนับสนุนและสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงออกและการแบ่งปันความหลากหลาย (Soni, 2000)

9) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยกุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The Key of Giving and Sharing) คือการแสดงความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นเจริญเติบโต และการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คาดหวังผลตอบแทน ซึ่งงานวิจัยของ Helliwell et al. (2013) ระบุว่า การแสดงความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นเจริญเติบโตส่งผลต่อความสุขของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีน้ำใจ และสามารถส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของทั้งตนเองและผู้อื่น ตามทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ของ Vygotsky (1978) ที่ระบุว่า การเรียนรู้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นผ่านสังคม โดยมีการสนับสนุนจากผู้อื่น เป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถส่งเสริมให้เกิดนั่งร้านในการเรียนรู้ (Scaffolding) ส่งผลให้เกิดการสร้างงานที่มีคุณภาพ และทำให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

จากเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการ กุญแจเก้าดอก ผู้เขียนสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจดอก (นันทภา นุชาภัทร, 2566)

สรุป

การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนหมายถึงกระบวนการและกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะในระดับบุคลากรทั้งทางบุคคลและองค์กร เป็นการเพิ่มศักยภาพและความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และทำให้เกิดการสร้างสรรคความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร หลักการกุญแจดอกจึงเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างและส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ นำไปสู่ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น และทำให้บุคลากรสามารถเกิดพฤติกรรมในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- ฤทธิพล ไชยบุรี, วิโรจน์ หมั่นเทพ. (2564). แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 10(3), 176-183.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. In S. Zedeck (Ed.). *APA handbook of industrial and organizational psychology: American Psychological Association*.
- Daniel, C. O. (2019). The effects of human capital development on organizational performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(1), 952-958.
- Gratton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing personal human capital: new ethos for the Volunteer employee. *European Management Journal*, 21(1), 1-10.
- Goldin, Claudia. (2016). *Human Capital*. In *Handbook of Cliometrics*, ed. Claude Diebolt and Michael Haupt. Heidelberg, Germany: Springer Verlag.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Helliwell, John F., Richard Layard, and Jeffrey Sachs, eds. (2013). *World Happiness Report*. New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
- Maruping, L. M. (2002). Human capital and firm performance: Understanding the impact of employee turnover on competitive advantage. *Proceedings of the Academy of Management Conference*, Denver.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management. Gaining a Competitive Advantage*: McGraw-Hill Education.
- Punnanan, C. (2020). The Process of Seeking Nine-Keys Philosophy of Palangjit Dhamma Jakrawan Institute and Utilization for Human Development. *Solid State Technology*, 1998-2008.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Soni, V. (2000). A twenty-first-century reception for diversity in the public sector: A case study. *Public Administration Review*, 60(5), 395-408.
- Smith, Adam. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. W. Strahan and T. Cadell: London.
- Schultz, T.W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Retrieved 12 May 2023, from <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Massachusetts: Harvard University Press.

รัฐประศาสนศาสตร์ในวรรณกรรมราชনীติ

PUBLIC ADMINISTRATION IN RAJANITI LITERATURE

วิภาส พิตรพิบูลย์พงศ์

Ravipat Pitpibulpong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: ravipas22@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นการศึกษากลยุทธ์ทางการบริหาร ไม่ว่าจะใช้ในภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ศาสตร์ด้านการบริหารนี้ย่อมมีรากเหง้าหรือต้นตออย่างเดียวกัน แตกต่างเพียงการผลิดอกออกผล การบริหารงานภาครัฐให้ผลกำไรเป็นกึ่งกำน เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับลำต้นและรากเหง้า ส่วนการบริหารภาคเอกชนให้ผลกำไรเป็นลูกผลไม้ เป็นการให้ผลกำไรแก่ภายนอก ซึ่งไม่ได้ให้ผลกำไรแก่ลำต้นโดยตรงแต่ให้โดยอ้อม

การบริหารงานมีกระบวนการและหลักการที่ถูกพัฒนามาช้านาน ทั้งที่ถูกสังเคราะห์มาแล้วในปัจจุบัน หรือทั้งที่ปรากฏในวรรณกรรมต่างๆ ทั้งวรรณกรรมการเมืองและวรรณกรรมทางศาสนา ในวรรณกรรมทางศาสนามีวรรณกรรมเรื่องหนึ่งชื่อ “ราชনীติ” เป็นวรรณกรรมเก่าแก่ที่กล่าวถึงหลักการปกครองของกษัตริย์ แต่เมื่อศึกษาวิเคราะห์ตามแนวรัฐประศาสนศาสตร์แล้ว พบว่าในวรรณกรรมราชনীติ มีหลักการบริหารซ่อนอยู่ภายในหลายประเด็น ดังนั้นผู้สนใจการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตร์จากวรรณกรรมโบราณ ไม่ควรพลาดวรรณกรรมราชনীติเรื่องนี้

คำสำคัญ: รัฐประศาสนศาสตร์; วรรณกรรมราชনীติ.

Abstract

The public administration studied is the strategic study for administration. Whether it is used in the public or private sector. The administration science has the same original root. The only difference is profit; the public administration gives

profit as a branch to create stability for the stems and roots, but, the private administration gives fruit as outside profit not directly, but indirectly.

The administration has processes and principles that have been developed for a long time, and both have been synthesized in the present and appearing in various literatures, not only political but also religious literatures. In the religious literature, one very old literature named Rajaniti which mentioned the principles of the king's rule. But when studying and analyzing according to the principles of public administration, found that in the Rajaniti literature have hidden principles administration in many issues. Therefore, those who are interested in studying public administration knowledge from this ancient literature should not miss this Rajaniti literature.

Keywords: Public Administration; Rajaniti Literature.

บทนำ

เมื่อเริ่มศึกษาสิ่งหนึ่งสิ่งใด การหาคำนิยามหรือความหมายของสิ่งนั้น การทำความเข้าใจมักคุ้น ความสนิทชิดเชื้อเป็นเรื่องดีต่อการศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่เราอยากทราบ บทความนี้เขียนขึ้นเพื่อศึกษาค้นคว้ารัฐประศาสนศาสตร์ที่ปรากฏในวรรณกรรมราชনীติ คำสำคัญ (Keywords) ที่เป็นกุญแจหลักได้แก่ศัพท์ว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” และศัพท์ว่า “วรรณกรรมราชনীติ” ผู้เขียนจึงควรศึกษาคำสำคัญทั้งสองนี้ให้เข้าใจและรู้จักมักคุ้นอย่างถ่องแท้ก่อนสิ่งอื่นใด

รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration)

เมื่อต้องหาคำความหมายของคำสำคัญนี้ จึงควรแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ ความหมายตามศัพท์และความหมายตามนัย

ความหมายตามศัพท์

รัฐประศาสนศาสตร์ บาลีว่า รฎฐ+ป+สาสน+สาส+ตร = รฎฐปสาสนสาสตร แปลได้ความว่า วิชาว่าด้วยการสั่งสอนหลักคำสอนที่สั่งเคราะห์แล้วว่าด้วยเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับประเทศ” (ปกครองและบริหาร) แยกคำแปลตามรากศัพท์

รฎฐ = แวนแคว้น, ดินแดน, อาณาจักร, ประเทศ, แผ่นดิน, บ้านเมือง
(สันสกฤต เป็น “ราชาฎฐ”)

ป = ทัว, ยิง, กลับความ

- ศาสน = คำสั่งสอนอันสังเคราะห์แล้ว (พระอัครคัมภีร์สังเคราะห์, 2546 หน้า 496)
ศาส = (อนุสัญญา) การสั่งสอน (พระอัครคัมภีร์สังเคราะห์, 2546 หน้า 495)
ตร = อย่างยิ่ง (เป็นปัจจัยต่อท้าย)

ประกอบเข้ากันเป็น “รัฐประศาสนศาสตร์” เขียนเป็นไทยสันสกฤตเป็น “รัฐประศาสนศาสตร์” แปลว่า “การสั่งสอนหลักคำสอนที่สังเคราะห์แล้วว่าด้วยเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับประเทศ” ซึ่งอาจรวมความหมายถึง “การปกครองและการบริหาร” นอกจากนี้ยังตีความตามภาษาสันสกฤตศัพท์ว่า “รัฐ” แปลงเป็น “ราษฎร” ซึ่งศัพท์ “ราษฎร” นี้ สำคัญมาก เพราะในภาษาไทยหมายถึง “ประชาชน” แสดงว่าคำว่า “รัฐ” ของภาษาไทยก็ย่อมหมายถึงประชาชนด้วยเหมือนกัน ดังนั้นความหมายตามศัพท์แล้ว รัฐประศาสนศาสตร์ จึงควรแปลว่า “หลักการบริหารทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมของประชาชน” ได้ด้วย

ฝ่ายภาษาอังกฤษคำว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” ตรงกับศัพท์ว่า “Public Administration” มีคำย่อ (PA) ซึ่งศัพท์นี้สำเร็จมาจากการประกอบศัพท์สองศัพท์เข้าด้วยกันคือ “Public” และ “Administration” เมื่อแยกออกจากกันทีละศัพท์ ดังนี้

- Public = สาธารณะ, ของหลวง, กองกลาง
Administration = การบริหาร, กระทรวง

และเมื่อนำศัพท์มาทำสมาส (Compound) เข้าด้วยเป็น “Public Administration” แปลตามศัพท์ว่า “การบริหารงานสาธารณะ”

ความหมายตามนัย

รัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง การอบรมสั่งสอนหลักคำสอนที่สังเคราะห์แล้วว่าด้วยเรื่องการบริหารงานสาธารณะเพื่อประชาชนในประเทศ” ซึ่งอาจไม่รวมความหมายถึงการปกครอง แต่พึงทราบว่า ผู้ปกครองนั่นเอง เป็นผู้ทำการบริหารงานสาธารณะเพื่อประชาชน และตามนัยแล้วคำสอนทางการบริหารเหล่านี้ล้วนเป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี โดยไม่เน้นกิจกรรมในการบริหารมากนัก

ส่วนนัยที่ซ่อนอยู่ตามศัพท์ภาษาอังกฤษ “Public Administration” มีคำย่อว่า (PA) ซึ่งข้อควรสังเกต คือ อักษร “P” และ “A” ที่อยู่หน้าของศัพท์ทั้งสองนั้นเป็นอักษรพิมพ์ใหญ่ มีนัยสำคัญซ่อนอยู่เพื่อสื่อให้ทราบว่าศัพท์นี้ หมายถึง ศาสตร์ สาขาวิชา หรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของภาครัฐ (Government) หรือระบบราชการ (Bureaucracy) โดยจะมุ่งเน้นไปที่แนวคิดและทฤษฎี ไม่เน้นกิจกรรม (Activity) (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2549)

ยังมีนัยสำคัญที่ซ่อนอยู่อีกในศัพท์ว่า “การบริหาร” หรือ “Administration” เดิมทีมีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Administratiae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่างๆ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549)

ความสำคัญ

รัฐประศาสนศาสตร์ มีความสำคัญหลายประเด็นขึ้นอยู่กับแต่ละมุมมองนักวิชาการรายบุคคล ในมุมมองของผู้เขียนเห็นความสำคัญของรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งอาจแบ่งเป็นประเด็นได้หลายด้าน ดังนี้

1. ด้านการเมือง รัฐประศาสนศาสตร์สำคัญต่อด้านนี้เพราะเป็นเครื่องมือบริหารให้กับนักการเมืองในการใช้บริหารนโยบายสาธารณะ
2. ด้านบุคลากรผู้บริหาร รัฐประศาสนศาสตร์สำคัญเพราะเป็นอาวุธหรือปัญญาของบุคคลผู้ต้องการเน้นผลผลิต และสามารถบริหารได้ทุกกิจกรรมของการเมือง
3. ด้านการวางแผน รัฐประศาสนศาสตร์เป็นคลังปัญญาที่มีความสำคัญมากต่อการกำหนดผลลัพธ์ในอนาคตของรัฐ
4. ด้านองค์กร รัฐประศาสนศาสตร์สำคัญต่อด้านนี้เพราะเป็นพิมพ์เขียว (Blueprint) ของการอำนวยความสะดวกทั้งปวงในแต่ละกิจกรรม

การศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์

รัฐประศาสนศาสตร์เป็นสหวิทยาการแห่งความเป็นเลิศด้านการบริหารงาน แม้ยังไม่นับว่าศาสตร์แต่ก็ใกล้เคียงความเป็นศาสตร์ แนวการศึกษาทั้งหมดเป็นไปเพื่อความเป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้เขียนจำแนกแนวทางการศึกษาของรัฐประศาสนศาสตร์ไว้ดังนี้

1. ศึกษาการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนบนเวทีทางสาธารณะ
2. ศึกษาการทำกิจกรรมของฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติและตุลาการ
3. ศึกษาการกำหนดนโยบายสาธารณะ
4. ศึกษากลไกการทำงานของภาครัฐและเอกชน
5. ศึกษาการคาดคะเนหรือเตรียมการณ์เชิงสถิติเพื่อพัฒนาองค์กรและผู้รับบริการ

6. ศึกษาพุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และวิธีการเพื่อให้การลงทุนคุ้มค่าและประหยัด
ดังนั้น หากมีองค์ความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตร์แล้ว ย่อมบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ได้
อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

วรรณกรรมราชনীติ (Rajaniti Literature)

เมื่อต้องศึกษาทำความเข้าใจกับสิ่งที่อยากรู้ ประเด็นสำคัญคือต้องวิเคราะห์แยกแยะทุก
ชิ้นส่วนของสิ่งที่ต้องการอยากรู้ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ชัดเจน ดังเช่นวรรณกรรมราชনীติ เพียงได้
ยินชื่อวรรณกรรม ผู้เขียนก็ใคร่รู้จักมักคุ้น จำต้องสืบค้นหานิยามของสิ่งนั้นโดยพลัน

ความหมาย

วรรณกรรมราชনীติ เป็นการสมาสศัพท์สองศัพท์ คือ “วรรณกรรม” กับ “ราชনীติ” ดังมี
ความหมายตามศัพท์และตามนัย ดังนี้

1) วรรณกรรม บาลีว่า “วณฺณกมฺม” บาลีเป็น “วณฺณ” อ่านว่า วัน-นะ รากศัพท์มาจาก
วณฺณ ธาตุ แปลว่า *ประกาศ, แสดง* ส่วนคำว่า “กรรม” บาลีเป็น “กมฺม” อ่านว่า กำ-มะ ราก
ศัพท์มาจาก กร ธาตุ แปลว่า *กระทำ + รมฺม (รำ-มะ)* บังญัติ จาก กร + รมฺม สำเร็จเป็น กมฺม
แปลว่า “การกระทำ” หมายถึง การกระทำ, สิ่งที่ทำ, การงาน นิยมเขียนทับศัพท์แบบสันสกฤต
เป็น “กรรม”(ทองย้อย แสงสินชัย : ข้อมูลออนไลน์)

วรรณ + กรรม = วรรณกรรม แปลตามศัพท์ว่า “การทำเนื่อความให้ชัดเจน, การทำ
การแสดงเนื่อความ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ให้ความหมาย
“วรรณกรรม” ว่า “งานหนังสือ, งานประพันธ์, บทประพันธ์ทุกชนิดทั้งที่เป็นร้อยแก้วและร้อย
กรอง, เช่น วรรณกรรมสมัยรัตนโกสินทร์ วรรณกรรมของเสฐียรโกเศศ วรรณกรรมฝรั่งเศส
วรรณกรรมประเภทสื่อสารมวลชน.”

2) ราชনীติ ตามศัพท์แปลว่า *แนวทางของพระราชา, หลักการของกษัตริย์* แสดงถึง
หลักการปกครองของพระราชา ซึ่งเป็นแนวทางการเป็นนักปกครองที่ดี

ความหมายตามนัย

วรรณกรรมราชনীติ หมายถึง วรรณกรรมที่แสดงถึงหลักการการปกครองของกษัตริย์ ซึ่ง
วรรณกรรมราชনীตินี้ เป็นการรวบรวมปรัชญาการปกครองที่มีความสำคัญต่อการศึกษา ทางด้าน
การเมืองและการปกครอง ตั้งแต่อดีตจนปัจจุบันมีทั้งภาคภาษาบาลี ภาษาอังกฤษและภาษา

สันสกฤต โดยคำสอนในราชনীติโดยรวม มี 140 คาถา พรรณนาไปตามลำดับโดยไม่จัดเป็นกลุ่มหรือวรรคตอนในประเด็นหนึ่งประเด็นใดโดยเฉพาะแต่ประการใด

รูปแบบการเขียนของวรรณกรรมราชনীติ เป็นการเขียนแบบร้อยกรองหรือรูปแบบคาถาตามรูปแบบที่นิยมกันในหมู่นักวิชาการสมัยพุทธกาล การเกิดขึ้นของวรรณกรรมราชনীตินี้ ไม่ปรากฏหลักฐานชัดเจนว่าแต่งขึ้นเมื่อใด แต่นักวิชาการรุ่นหลังสันนิษฐานว่าแต่งภายหลังพุทธกาล เพราะมีคำสอนทางพระพุทธศาสนาปรากฏในวรรณกรรมเรื่องนี้ด้วย วรรณกรรมราชনীตินี้ เชื่อว่าเป็นผลงานของพราหมณ์อนันตญาณและพราหมณ์คณมิสกะ

ผู้เขียนพิจารณาชื่อผู้แต่งที่ปรากฏแล้ว มีความคิดเห็นว่า ชื่อที่ปรากฏนี้อาจไม่ใช่ผู้แต่งจริงๆ เพราะชื่อเหล่านี้แปลมาจากบทบาลีว่า “ราชনীติ อนนตญาณน จ คณมิสสเสน พรหมเถณจจิตา.” ซึ่งแปลได้ความว่า “ราชনীติ รจนแล้ว โดยพราหมณ์ผู้มีความรู้ไม่สิ้นสุดและคณะ”

อย่างไรก็แล้วแต่ ใครจะเป็นคนแต่งก็ไม่ใช้สำคัญมากนัก สำคัญแต่ว่าวรรณกรรมราชনীตินี้ โบราณกาลเชื่อกันตามวงศ์กษัตริย์ว่า “เป็นศาสตร์แห่งการปกครอง” ผู้เป็นหน่อเนื้อเชื้อวงศ์ควรได้ศึกษาเล่าเรียน ผู้เขียนเห็นว่าการศึกษาราชการปกครองและการศึกษาด้านบริหารนั้นแยกกันไม่ได้ จึงสนใจสืบค้นหาหลักการทางรัฐประศาสนศาสตร์ในวรรณกรรมราชনীตินี้ เพื่อสังเคราะห์หลักการที่ปรากฏในวรรณกรรมราชনীติ ให้เข้ากับรายวิชาทางรัฐประศาสนศาสตร์

ประโยชน์ของการศึกษาวรรณกรรมราชনীติ

เมื่อศึกษาสังเคราะห์แล้วอาจได้รับสาระดีประโยชน์ด้านวิชาการ ดังนี้

- 1) ทราบถึงหลักการการบริหารของกษัตริย์ในโบราณกาล
- 2) ทราบถึงข้อจำกัดของการบริหารของกษัตริย์ในโบราณกาล
- 3) เกิดความเชี่ยวชาญด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์

รัฐประศาสนศาสตร์ที่ปรากฏในคัมภีร์ราชনীติ

วรรณกรรมราชনীติ เป็นวรรณกรรมที่บรรจุหลักการปกครองของกษัตริย์โบราณ มีผู้กล่าวถึงวรรณกรรมราชনীติว่า “คิดอย่างกษัตริย์ บริหารดุจราชันย์ คือ ผู้พิชิตล้าเลิศเหนือมนุษย์” (สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล และทักษ์ศิลป์ ฉัตรแก้ว, 2545) ซึ่งวรรณกรรมราชনীตินี้เขียนเป็นคาถา โดยการเขียนนั้นไม่ระบุหรือจัดเป็นหมวดหมู่ประเภทใด และการเขียนนั้นเป็นแต่เพียงการยกหัวข้อขึ้นให้ทราบเท่านั้น โดยไม่มีคำอธิบายหรือไม่ขยายความให้เข้าใจให้ตรงกันได้ บางคาถานั้นอาจต้องตีความหรือบางคาถาก็มีหลักการที่หลากหลาย ต้องนับรวมกันหลายคาถาถึงสรุปเป็น

ชุดความรู้เดียวกันได้ แต่อย่างไรก็ตามคนสมัยนั้นก็สามารรถรับทราบและเข้าใจได้เป็นอย่างดี นับเป็นปรัชญาหลักการปกครองที่สำคัญต่อการศึกษาด้านการเมืองการปกครอง อาจแบ่งเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

- 1) หลักการและเทคนิคทั่วไป
- 2) คุณสมบัติของกษัตริย์
- 3) การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4) ยุทธวิธีสู่ความเป็นเลิศ

1. หลักการและเทคนิคทั่วไป

กลุ่มคาถาเหล่านี้ เป็นคำสอนที่ไม่ระบุว่าเป็นคำสอนกลุ่มคนใดโดยเฉพาะ ยกตัวอย่าง เช่น คาถาที่ 3 ความว่า “พึงทรงทราบคนมีความรู้ด้วยการเจรจา พึงทรงทราบศีลธรรมจรรยา ด้วยการอยู่ร่วม พึงทรงทราบความสะอาดด้วยการดำเนินในราชกิจทุกอย่าง พึงทรงทราบความเป็นลูกผู้ชายในเวลา มีอันตราย”

2. คุณสมบัติของกษัตริย์

กลุ่มคาถาเหล่านี้เกี่ยวกับภาวะและบทบาทของราชา รวมไปถึงคุณธรรมของราชา ซึ่งเป็นนักปกครองที่ดี แต่ละคาถาเป็นหลักปรัชญาและคติธรรม เช่น คาถาที่ 28 ความว่า “พระเจ้าอยู่หัว ต้องทรงปรารณารักษาคุณธรรม ทรงทำพระองค์ตามคุณธรรมก่อน แต่ นั้นจึงทรงวิจารณ์ถึงส่วนที่เหลือ” หรือในกลุ่มคาถาที่ 48-53 ความว่า “คาถา 48 ว่า พระราชกิจน้อยใหญ่ ที่พระเจ้าอยู่หัวทรงพระประสงค์ ท้าวเธอควรที่จะทรงทำด้วยริเริ่ม สม่าเสมอรอบคอบ ดังสีหะ ฉะนั้น นี้เรียกว่าเยี่ยงสีหะ, คาถา 48 ว่า พระเจ้าอยู่หัว ต้องทรงระมัดระวังพระองค์ทุกส่วน ทรงเปรื่องปราษฎฉลาดเฉลียวเช่นนกยาง ประกอบพระราชกิจให้สำเร็จลุล่วงไปตามกาลเทศะ นี้ เรียกว่าเยี่ยงนกยาง, คาถา 50 ว่า ตื่นก่อน 1 รบเก่ง 1 แบ่งกินกินในหมู่พวก 1 ทับแม่ไก่แล้วกินได้ 1 นี้คือเยี่ยงไก่ 4 อย่าง, คาถา 51 ว่า เสพเมถุนในที่ลับ 1 จ้องหาของกิน 1 ได้กินแล้วแบ่งกันกิน 1 หวาอยู่ตลอดเวลา 1 ไม่เกียจคร้าน 1 นี้คือเยี่ยงกา 5 อย่าง, คาถา 52 ว่า ไม่เกียจคร้าน 1 ไม่เฉื่อยชา 1 นอนหลับสนิท 1 ตื่นไวทันที 1 รักดีเจ้าของ 1 กล้าสู้ 1 นี้คือเยี่ยงสุวณ 6 อย่าง และคาถา 53 ว่า ถึงที่ลำบากก็ลากเชิญไปได้ 1 ไม่คำนึงถึงหนาวร้อนกิน 1 กินเท่าที่มี 1 นี้คือเยี่ยงลา 3 อย่าง” สรุปความกลุ่มคาถานี้ว่า กษัตริย์ควรมีคุณสมบัติ 20 ประการที่แสดงแล้วนั้น จะทรงชนะข้าศึกและปกครองพสกนิกรได้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ ยังมีคาถาอีกหลายคาถา เช่น คาถาที่ 74-75 ความว่า “พระเจ้าอยู่หัวพระองค์ใด ไม่มีนักปราชญ์เป็นที่ปรึกษา ไม่ทรงเชื่อคำ

ของบุโรหิต ข้าเฝ้าผู้ภักดี และพระสหายร่วมพระทัย พระองค์ก็เป็นเหมือนคนตาบอด ที่ไม่มีคนจูง ไม่นานก็จะถึงความพินาศ” เหล่านี้ล้วนแต่เป็นคำสอนด้านส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพคุณสมบัติของตัวบุคคลเท่านั้น

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล

การแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง ราชารหรือผู้ปกครองต้องรู้ศักยภาพของตัวบุคคล เพื่อให้ดำรงตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ยกตัวอย่างเช่น คาถาที่ 5 - 22 ความว่า “คาถาที่ 5 ข้าเฝ้าที่หยาบคาย มักก่อความวินาศ มักได้ ไม่ชำนาญในศาสตร์ต่างๆ เพียงพอ จ่องทอง หลู่คุณคน ไม่มีสัตย์ พระเจ้าอยู่หัวไม่ควรตั้ง ข้าเฝ้าเช่นนี้ให้เป็นหัวหน้าคน, คาถาที่ 6 เมื่อคนโง่ประกอบราชกิจ โทษ 3 ประการ ย่อมเกิดแก่พระเจ้าอยู่หัวโดยไม่ต้องสงสัย คือเสื่อมเกียรติยศ 1 ทรัพย์สมบัติพินาศ 1 ต้องตกนรก 1, คาถาที่ 7 เมื่อคนฉลาดประกอบราชกิจ คุณ 3 ประการ ย่อมเกิดแก่พระเจ้าอยู่หัว คือ เกียรติยศขจร 1 บรรลุประโยชน์โดยธรรมสูงสุด 1 ขึ้นสวรรค์ 1, คาถาที่ 8 ข้าเฝ้าทำกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งดีทั้งไม่ดี ส่วนที่ถูกและผิดของข้าเฝ้านั้น ย่อมเนื่องถึงองค์พระเจ้าอยู่หัว, คาถาที่ 9 เพราะ ฉะนั้นพระภุชช ควรทรงตั้งข้าเฝ้า ที่มีคุณสมบัติ ผู้ทำประโยชน์ให้สำเร็จเห็นทันตา ควรทรงเว้นข้าเฝ้าที่ไร้คุณสมบัติเสียเถิด, คาถาที่ 10 ข้าเฝ้าผู้มีคุณสมบัติคือ มีตระกูลและศีลาจารวัตร มีสัตย์ธรรม มีธรรม มีปัญญาดี มีสติ มีหลักดี เป็นคนขยัน พระเจ้าอยู่หัวควรทรงตั้งบุคคลเช่นนี้ไว้ในตำแหน่งผู้พิพากษา, คาถาที่ 11 ข้าเฝ้าผู้เกิดในตระกูลซื่อตรง ผักฝนขำขันชำนาญ การเงิน รู้จักรัตนะทุกชนิด มีกรรมสะอาด ไม่เคยปลั่งพลาดเป็นผู้ดี พระเจ้าอยู่หัวควรทรงตั้ง ข้าเฝ้าเช่นนี้เป็นนายคลัง, คาถาที่ 12 ข้าเฝ้ารู้จักคนเก่าคนใหม่ มีกำลัง ใครเห็นใครชม มีกรรมสะอาด อดทนความลำบากได้ เอาใจใส่การงาน พระเจ้าอยู่หัวทรงตั้งข้าเฝ้าเช่นนี้ เป็นนายประตู, คาถาที่ 13 ข้าเฝ้าผู้มีปัญญา รู้จักพูด แกล้วกล้า รู้ใจผู้อื่น มีอัธยาศัยละเมียดละไม รู้พูดที่ควรไม่ควร พระเจ้าอยู่หัวควรทรงตั้งข้าเฝ้าเช่นนี้เป็นทูต, คาถาที่ 14 ข้าเฝ้าที่กำหนดจำคำของคนอื่นได้ในคราวเดียว จดได้ไว ลายมืองาม มีความเฉียบแหลมฉลาดพูด ขยัน พระเจ้าอยู่หัวควรทรงตั้งข้าเฝ้าเช่นนี้เป็นอาลักษณ์หรือเลขา, คาถาที่ 15 ข้าเฝ้าผู้มีปัญญารอบรู้ในการขยายอาณาเขต รู้ชัดเจนในภูมิศาสตร์ ยอมสละชีพในคราวอันตราย ทุกทุกข์ทนสุขได้, คาถาที่ 16 รู้ตำราพิชัยสงคราม รู้จักผ่อนปรนพาหนะมิให้ลำบาก มีความแกล้วกล้าอาจหาญ พระเจ้าอยู่หัวควรทรงตั้งข้าเฝ้าเช่นนี้ให้เป็นแม่ทัพ, คาถาที่ 17 คนครวสีบตระกูลมาแต่ชั้นทวด เป็นคนขยัน รู้ตำราทำกับข้าว ประุงอาหารได้เหมาะ ทำครัวอยู่เสมอ รู้จักจับจ่าย พระเจ้าอยู่หัวควรทรงตั้ง ข้าเฝ้าเช่นนี้เป็นวิเสทเครื่องต้น, คาถาที่ 18 ผู้ใดรู้คัมภีร์อายุรเวท มี

ความขยัน ขำนาญศัลยกรรม น่ารักนิยม ทรงคนจรยาแพทยอย่างดี พระเจ้าอยู่หัวควรทรงตั้ง
ข้าเฝ้าเช่นนี้ให้เป็นแพทย์, คาถาที่ 19 ผู้ที่รู้จักใจคน มีกรงานสะอาด ขยัน ตั้งอยู่ในธรรม วิชา
มาก ไม่มักได้ รมัตระวังรอบครอบ ข้าเฝ้าเช่นนี้ควรโปรดให้อยู่ใกล้ชิดพระองค์ได้, คาถาที่ 20
ผู้รู้คัมภีร์เวท และเวทศาสตร์ ขวนขวายในมนตรา ทำพิธีบูชาบวงสรวง มีเมตตา สูงอายุ พระ
เจ้าอยู่หัวควรทรงตั้งให้เป็นบุโรหิต, คาถาที่ 21 ผู้รักษาอินทรียสภาพิ ฉลาดในภาษาต่างๆ ยินดี
แต่สิ่งชอบ คอยรับใช้เฉพาะพระพักตร์ แดกฉานในศิลปะต่างๆ สมบูรณ์ด้วยตระกูล และมารยาท
มีความเกรงกลัว พระเจ้าอยู่หัวควร ทรงตั้งข้าเฝ้าเช่นนี้ ไว้ในพระราชมณเฑียร, คาถาที่ 22 พระ
เจ้าอยู่หัวพระองค์ใด มีข้าเฝ้าที่มีปัญญา ฉลาด เอาใจใส่ในราชกิจ แก่กล้าสามารถ เหมาะแก่
ตำแหน่งมนตรี ราชกิจในพระเจ้าอยู่หัวพระองค์ย่อมสำเร็จได้โดยตลอด” เหล่านี้เป็นคาถาที่เป็น
หลักในการพิจารณาบุคคลผู้ควรได้รับตำแหน่งต่างๆ ในการปกครองและการบริหาร

4. ยุทธวิธีสู่ความเป็นเลิศ

การปกครองและการบริหาร สิ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จคือการพัฒนาสิ่งเหล่านั้น
ไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ สังคม ยกตัวอย่างเช่น
คาถาที่ 97 - 98 ความว่า “คาถาที่ 97 ความเป็นมิตรทำได้ง่ายเมื่อไร ก็ทำได้ แต่การรักษาความ
เป็นมิตรนั้นทำได้ยากเย็นนัก เหตุนั้นใครมีลักษณะมิตรแท้ ถึงผู้นั้นจะขัดสนหรือมั่งคั่งก็ตาม พระ
เจ้าอยู่หัวผู้ฉลาดเฉียบแหลม ต้องทรงบำรุงมิตรนั้นไว้, คาถาที่ 98 การป้องกันมิตรในยามมี
อันตราย ควรประทานตามความชอบ เพราะผู้นั้นไม่ดูตายในมิตรทั้งหลาย ย่อมบรรลุลวิบูลผล”
เป็นการให้หลักการว่าด้วยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเพื่อความมั่นคงของประเทศตนเอง

การสังเคราะห์และเชื่อมโยงองค์ความรู้

ในการสังเคราะห์และเชื่อมโยงองค์ความรู้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา
วรรณกรรมเพื่อเปรียบเทียบคำสอนที่ปรากฏในวรรณกรรม ซึ่งมีภาษาอาจไม่ตรงกับศาสตร์
สมัยใหม่ แต่จัดสังเคราะห์ให้ตรงกับศัพท์วิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งเป็นศาสตร์
สมัยใหม่ มีนิยามศัพท์ที่ชัดเจน ซึ่งผู้เขียนจักตีความบทความที่เป็นคำสอนเชิงพรรณนาให้เป็น
ศัพท์สมัยใหม่แล้วสังเคราะห์เข้ากับศาสตร์ที่โดดเด่นทางรัฐประศาสนศาสตร์ (Public
Administration) 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักการและเทคนิค (Principle and Technic) หลักคำสอนในราชনীติที่ค้นพบ
และสามารถสังเคราะห์เข้ากับด้านหลักการและเทคนิคทั่วไป พอสรุปย่อเป็นประเด็นสั้นๆ ได้
ดังนี้

ดี

- 1) การเตรียมพร้อมของสรรพาวุธ คน วิธีการ งบประมาณ เป็นวิธีการตั้งรับความเสี่ยงที่
- 2) การมีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมของประเทศ
- 3) การเตรียมการอย่างรู้กาลเทศะ ทำให้มีความพร้อมทุกเวลา
- 4) การชนะเลิศแล้วยังเตรียมความพร้อมอยู่ เป็นแนวทางสู่ความชนะแบบยั่งยืน
- 5) การเตรียมสรรพาวุธ การสร้างภูมิคุ้มกันต่างๆ ป้อม ค่อย กองทัพ คือการชนะได้ทุก

กาล

6) การบำรุงบ้านเมืองให้มีกองทัพช้าง กองทัพม้า กองทัพกราบให้บริบูรณ์ ให้มีแพทย์ ให้มีนายช่าง ให้มีสมณพราหมณ์ ให้มีนักปราชญ์ราชบัณฑิต และการอื่น ๆ เป็นการปกครองที่ดีเสมอกับตน

7) การมีหลักการปกครองที่ถูกนำมาใช้ แบบวนไป (PDCA) จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

8) แม้จะประสบความสำเร็จในการบริหารในช่วงใดช่วงหนึ่ง ก็เชื่อว่าจะอ้อมมือในการบริหารช่วงต่อไป

2. ภาวะผู้นำ (Leadership)

ในวรรณกรรมราชনীติ มีคาถาที่พรรณนาเป็นเชิงกำหนดคุณสมบัติของราชาว่า ต้องปฏิบัติตนอย่างไร ต้องเตรียมตัวอย่างไรบ้างในการปกครองประเทศ ผู้เขียนกำหนดคาถานั้น ๆ แล้วย่อความให้สั้นลงเพื่อความเข้าใจง่าย และสังเคราะห์ให้เข้ากับภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย
- 2) ผู้นำต้องมีคุณธรรมจริยธรรม
- 3) ผู้นำต้องมีความซื่อตรง มีความรู้ความสามารถ
- 4) ผู้นำต้องมีพันธมิตรที่ดี ไม่ย่ำยีผู้มีคุณธรรม
- 5) ผู้นำต้องเป็นผู้ไม่มกัโกรธ
- 6) ผู้นำต้องมีสติสมบุรณ์ ไม่หลงลืมตน
- 7) ผู้นำต้องไม่เป็นผู้มีผรุสวาทา
- 8) ผู้นำต้องฉลาดหลักแหลม แยกคาย
- 9) ผู้นำต้องรอบรู้นิติศาสตร์ กฎระเบียบ
- 10) ผู้นำต้องไม่ก้าจัดผู้ตามด้วยภาษี

- 11) ผู้นำควรมีลายลับที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นแหล่งข่าวเชิงประจักษ์จริง
- 12) ผู้นำลงอาญาตามโทษานุโทษ ไม่ควรลู่อำนาจ
- 13) ผู้นำไม่หวังเงินทองของผู้ที่ตนปกครอง
- 14) ผู้นำควรทำตนให้เข้าถึงง่ายไม่ถือตัวหรือแม้อยู่ไกลก็ให้ศักดาคุ้มครองได้ถ้วนทั่วแผ่นดิน
- 15) ผู้นำยอมปกป้องผู้ตามได้อย่างเสมอกันมีภูมิพรตหรือคุณธรรมจริยธรรมเท่าเทียมกัน
- 16) ผู้นำควรเห็นใจให้เบียดหวัด ค่าตอบแทนที่สมน้ำสมเนื้อกับตำแหน่งงาน
- 17) ผู้นำควรมีความคิดริเริ่ม ลงมือทำสม่ำเสมออย่างรอบคอบ
- 18) ผู้นำควรใส่ใจกิจกรรมารยาทส่วนตัว และต้องเปรี๊ญปราษญ์ฉลาดเฉลียว
- 19) ผู้นำควรตื่นก่อน รบเก่ง แบ่งปัน ไม่ข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา
- 20) ผู้นำต้องไม่เสพเมถุนธรรมในที่เปิดเผย ไม่จ้องหาช่องทางยกยอก ได้ทรัพย์พิเศษมาควรแบ่งปันผู้ใต้บังคับบัญชา ขยันทำการทำงาน
- 21) ผู้นำต้องทำงานอย่างลา ถึงลำบากก็ลาไปได้ ไม่หนาวร้อนเรื่องการกิน คือ กินเท่าที่มี
- 22) ผู้นำต้องไม่พูดคำหยาบคาย ไม่มีกิริยาหยาบกระด้าง ไม่ประพฤติอาชญารุนแรง ไม่ประทุษร้ายตัวเอง ไม่เป็นนักเลงสุรา ไม่เจ้าชู้ ไม่เล่นการพนัน
- 23) ผู้นำต้องมีนักปราษญ์เป็นที่ปรึกษา ต้องฟังคำที่ปรึกษาผู้กักดีและสหาย
- 24) ผู้นำควรมีสุนทรียศาสตร์ฟังดนตรีในยามตื่น สาธยายมนต์ในยามสอง นอนในยามสาม
- 25) ผู้นำควรใช้พระเดชให้พองาม แต่ควรใช้พระคุณให้มาก ๆ
- 26) ผู้นำไม่ลงอาญาคนร้ายตามความผิด ความพินาศก็จะมาถึงตน
- 27) ผู้นำต้องลงอาญาอย่างเป็นธรรม
- 28) ผู้นำควรมี การลงพระอาญาโดยธรรม การยกย่องคนดี การฝึกคนเกียจคร้านให้เป็นคนขยัน การไม่เห็นแก่หน้าว่าคนมีหรือคนจน การปกครองทั่วถึง
- 29) ผู้นำควรมีเลขานุการร่วมชีพที่เป็นคนมีตระกูล แก้วกล้า ศึกษาเล่าเรียนมาก คงแก่เรียน เป็นผู้ดี มีความจงรักภักดี รู้หลักนักปราษญ์ ชำนาญในนิติศาสตร์โดยแท้

30) ผู้นำต้องให้การศึกษาแก่ผู้ตาม เพื่อตัดความสงสัยด้วยคนที่ศึกษาดีแล้ว ต้องแสดงคุณวิเศษของความคิดนั้นให้ชัดเจน

31) ผู้นำต้องรักษาความเป็นมิตรที่ดีและบำรุงมิตรนั้นไว้

32) ผู้นำต้องเรียนรู้ช่องทางการได้เปรียบและการเสียเปรียบศัตรู เห็นความอ่อนแอของศัตรู

33) ผู้นำต้องเว้นจากทีมงานที่มักได้เอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว ใจขุน ชี้ขลาด ชอบดื่ม ไม่สงบ

34) ผู้นำต้องทราบความสามารถของทีมงานฝ่ายตนและฝ่ายปรปักษ์อย่างแท้จริง ต้องทราบอุปายแห่งความสมัคสมาน อุปายทำลายความสามัคคี อุปายการติดสินบน

35) ผู้นำต้องทราบและเลือกคนทำงานให้เหมาะสมแก่งาน

36) ผู้นำต้องมีคุณสมบัติ 10 ประการ คือ ทาน ศีล บริจาค ซื่อตรง อ่อนโยน เพียรเพียร บาบ ไหมโกรธ ไม่เบียดเบียน ชนติ ไม่ร้ายกาจ ที่เรียกว่า ราชธรรม

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

ในวรรณกรรมราชনীตินี้ มีคำกล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายคาถา ผู้เขียนย่อความแล้วสังเคราะห์เข้ากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้

1) ไม่ควรรับบุคคลคนเกียจคร้าน หัวดีอ หยิง วาจาระราน หยาบคาย มักก่อความวินาศจองหอง ไม่สันโดษ ไม่มีความสามารถ เข้าทำงาน

2) ไม่ควรแต่งตั้งบุคคลที่หยาบคาย มักก่อความวินาศ มักได้ ไม่ชำนาญในศาสตร์ต่างๆ เพียงพอ จองหอง หล่คุณคน ไม่มีความซื่อสัตย์ ให้เป็นหัวหน้าส่วนงาน

3) เมื่อส่งเสริมคนฉลาดให้ทำงาน เกียรติยศขจร บรรลุประโยชน์สูงสุด งานสัมฤทธิ์ผล

4) ควรส่งเสริมบุคคลผู้มีตระกูลและศิลาจารวัตร มีสัตย์ธรรม มีธรรม มีปัญญาดี มีหลักการศึกษดี รอบรู้ในนิติศาสตร์ เป็นคนขยัน ไว้ในตำแหน่งผู้พิพากษา

5) ควรส่งเสริมแต่งตั้งบุคคล ผู้เกิดในตระกูลซื่อตรง ฝึกฝนชำนาญ การเงิน รู้จักการบริหารการเงิน มีประวัติสะอาด ไม่เคยพลั้งพลาด ให้เป็นฝ่ายการเงินการบัญชี

6) ควรส่งเสริมบุคคลผู้รู้จักคนเก่าคนใหม่ มีกำลัง ใครเห็นใครชม มีประวัติทำงานดี อดทนความลำบากได้ เอาใจใส่การทำงาน ให้เป็นเลขานุการหน้าห้อง

7) ควรส่งเสริมแต่งตั้งบุคคลผู้มีปัญญา รู้จักพูด แก่กล้า รู้ใจผู้อื่น มีอัธยาศัยละเมียดละไม รู้พูดที่ควรไม่ควร ทราบในนิรุกติศาสตร์ ให้เป็นทูต



8) ควรส่งเสริมบุคคลผู้กำหนดจำคำของคนอื่นได้ในคราวเดียว จดบันทึกเร็ว ปลายมืองาม มีความเฉียบแหลม ฉลาดพูดขยัน ให้เป็นอาลักษณ์หรือเลขานุการส่วนตัว

9) ควรส่งเสริมแต่งตั้งบุคคลผู้มีปัญญารอบรู้ในการขยายอาณาเขต รู้ชัดเจนใน ภูมิศาสตร์ ยอมสละชีพในคราวอันตราย ทุกทุกข์ทนสุขได้ รู้ตำราพิชัยสงคราม รู้จักผ่อนปรน พาหนะมิให้ลำบาก มีความแคล้วคล้ำอาจหาญ ให้เป็นแม่ทัพทางการทหาร

10) ควรส่งเสริมแต่งตั้งบุคคลผู้มาจากคนครัวสี่ตระกูลมาแต่ชั้นทวด เป็นคนขยัน รู้ ตำราทำกับข้าว ประุงอาหารได้เหมาะ ทำครัวอยู่เสมอ รู้จักจับจ่าย ให้เป็นเชฟ (Chef) ออก เมฆอาหาร

11) ควรส่งเสริมแต่งตั้งบุคคลผู้รู้คัมภีร์อายุรเวท มีความขยัน ชำนาญศัลยกรรม น่ารัก นิยม ทรงคุณจรรยาแพทย์อย่างดี ให้เป็นแพทย์

12) ควรส่งเสริมแต่งตั้งบุคคลผู้รู้จักใจคน มีการทำงานสะอาด ขยัน ตั้งอยู่ในธรรม รู้วิชา มาก ไม่มักได้ ระมัดระวังรอบครอบ ให้เป็นที่ปรึกษาในกิจการ

13) ควรส่งเสริมแต่งตั้งบุคคลผู้รู้คัมภีร์เวท และเวททางศาสตร์ ขวนขวายในมนตรา ทำ พิธีบูชาบวงสรวง มีเมตตา สูงอายุ เป็นที่ปรึกษาทางโหราศาสตร์

14) ควรส่งเสริมบุคคลผู้รักษาอินทรียัสภาพดี ฉลาดในภาษาต่างๆ ยินดีแต่สิ่งชอบ คอย รับใช้เฉพาะพระพักตร์ แดกฉานในศิลปะต่างๆ สมบูรณ์ด้วยตระกูล และมารยาท มีความเกรง กลัว พระเจ้าอยู่หัวควร ไว้ในพระราชมณเฑียร

15) ควรส่งเสริมแต่งตั้งบุคคลผู้ได้เล่าเรียนดี มีศิลาจารวัตร กล้าศึก มีความเพียร ทำ กิจการสำเร็จด้วยดี มีกำลังสามารถ ไม่มักได้ รูปกำยำสันทัด ไว้ในฐานะมนตรี

4. องค์การและการจัดการ (Organization and Management)

ในวรรณกรรมราชনীตินี้ มีคาถาที่กล่าวถึงองค์การและการจัดการหลายคาถา ผู้เขียนย่อ ความแล้วสังเคราะห์เข้ากับองค์การและการจัดการ ได้ดังนี้

1) องค์การควรมีการจัดการและออกแบบองค์ประกอบขององค์กร คือ ฝ่ายอนุกรคือ เจ้าหน้าที่พนักงาน มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยี มี สถานที่ทำงาน มีบทลงโทษตามโทษานุโทษ มีการคลังมีทรัพย์สินสมบัติมีรัฐสิ้น มีคู่ค้าหรือมิตรกิจการ ที่เป็นเพื่อนในยามวิบัติ มีนักปราชญ์ฝ่ายนิติศาสตร์หรือนิติกร หัวหน้าส่วนงานที่เข้มแข็ง องค์กร ก็จะสามารถอยู่ประสงคได้โดยมีประสิทธิภาพ

2) องค์กรควรมีฝ่ายผลิตคือกสิกร ฝ่ายตลาดหรือพ่อค้า ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายส่งเสริม ศักยภาพบุคลากร องค์กรก็มั่งคั่ง เมื่อบุคลากรเหล่านั้นทุพพลภาพ องค์กรก็พลอยทุพพลภาพไปด้วย

สรุป

การศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นการศึกษากลยุทธ์ทางการบริหาร ไม่ว่าจะใช้ใน ภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ไม่ว่าจะสมัยโบราณหรือสมัยปัจจุบันก็ตาม ศาสตร์ด้านการบริหาร นี้ย่อมมีรากเหง้าหรือต้นตออย่างเดียวกัน แตกต่างเพียงการผลิตดอกออกผล การบริหารงาน ภาครัฐให้ผลกำไรเป็นกึ่งกำน เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับลำต้นและรากเหง้า ส่วนการบริหาร ภาคเอกชนให้ผลกำไรเป็นลูกผลไม้ เป็นการให้ผลกำไรแก่ภายนอก ซึ่งไม่ได้ให้ผลกำไรแก่ลำต้น โดยตรงแต่ให้โดยอ้อม

ราชনীติเป็นวรรณกรรมที่กล่าวถึงหลักการปกครองของกษัตริย์ เป็นการรวบรวมปรัชญา การปกครองที่มีความสำคัญต่อการศึกษา ทางด้านการเมืองและการปกครอง ตั้งแต่อดีตจน ปัจจุบันรูปแบบการเขียน เป็นแบบร้อยกรองหรือรูปแบบคาถา ตามความนิยมสมัยพุทธกาล ไม่ ปรากฏหลักฐานชัดเจนว่าแต่งขึ้นเมื่อใด แต่นักวิชาการรุ่นหลังสันนิษฐานว่าแต่งภายหลัง พุทธกาล เพราะมีคำสอนทางพระพุทธศาสนาปรากฏในวรรณกรรมเรื่องนี้ด้วย

เนื้อหากล่าวถึงคำสอนแบบทั่วไป คุณสมบัติราชา คำแนะนำในการแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำ หน้าที่ เมื่อสังเคราะห์เข้ากับศาสตร์ทางการบริหารแล้ว ก็สามารถจัดเข้าได้ไม่ก็หลักการแสดงให้เห็น ถึงความพยายามเสนอหลักการบริหารมาตั้งแต่สมัยโบราณแล้ว แต่ยังไม่มีความหลายและ ครอบคลุมทุกประเด็นเหมือนในปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานมีกระบวนการและ หลักการที่ถูกพัฒนามาช้านาน ทั้งที่ถูกสังเคราะห์มาแล้วในปัจจุบัน หรือทั้งที่ปรากฏใน วรรณกรรมต่างๆ ทั้งวรรณกรรมการเมืองและวรรณกรรมทางศาสนา ในวรรณกรรมทางศาสนามี วรรณกรรมเรื่องหนึ่งชื่อ “ราชনীติ” นี้ เป็นวรรณกรรมเก่าแก่ที่กล่าวถึงหลักการปกครองของ กษัตริย์ แต่เมื่อศึกษาวิเคราะห์ตามแนวรัฐประศาสนศาสตร์แล้ว พบว่าในวรรณกรรมราชনীติ มี หลักการบริหารซ่อนอยู่ภายในหลายประเด็น ดังนั้นผู้สนใจการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้านรัฐ ประศาสนศาสตร์จากรวมวรรณกรรมโบราณ ไม่ควรพลาดวรรณกรรมราชনীติเรื่องนี้

เอกสารอ้างอิง

- ทองย้อย แสงสินชัย. (2564). *บาลีวันละคำ : วรรณกรรม*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://dhamtara.com/?p=9516>
- พระอัครวงษ์เสถียร. (2546). *สัททนีติ ชาติมาลา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยรายวันการพิมพ์).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *ราชনীติ-ธรรมনীติ : ฉบับราชบัณฑิตยสถาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2549). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล และทักษ์ศิลป์ ฉัตรแก้ว. (2545). *ถอดความภาษาอังกฤษราชনীติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ MBA.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์).

การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวพระพุทธศาสนา

MANAGING STRONG COMMUNITIES ACCORDING TO BUDDHISM

พระธนากร ธนกรโร (สบหนอง)

Phra Thanakan Sobnong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: thanakarn3579@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็ง นับเป็นบทบาทที่สำคัญอีกครั้งหนึ่ง que แสดงถึงการเปลี่ยนวิธีคิดใหม่โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการพัฒนา บริหารจัดการ และการดำเนินชีวิต ของคนในชุมชน ผ่านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เชื่อมโยงกับการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง สามารถนำมาใช้พัฒนาสังคมได้ดีเป็นอย่างยิ่ง เพื่อพัฒนาสังคมของตนเองสร้างสัมพันธ์ดีงามในสังคม ด้วย จักร 4 คือ (1) หลักปฏิรูปเทสวาสะ (การอยู่ในถิ่นที่ดี) (2) หลักสัปปริสุปปัสสยะ (การสมาคมกับสัตบุรุษ) (3) อัตตสัมมาปณิธิ (การตั้งตนไว้ชอบ) (4) ปุพเพกตปุญญตา (ความเป็นผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว) ซึ่งหลักการทั้งหมดนี้ เป็นหลักที่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทำให้สังคมไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ดุจล้อนารรถไปสู่ที่หมาย และ ช่วยให้ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในสังคมซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับการพัฒนาประการหนึ่ง

คำสำคัญ: การพัฒนา; ชุมชนเข้มแข็ง; จักร 4

Abstract

Development of strong community management It is another important role that shows a new way of thinking by applying Buddhist principles in the development, management, and life of people in the community through Buddhist principles. Linked to the management of a strong community process. can be used to develop society very well to develop one's own society, build good relationships in society with the four chakras, namely: (1) The Tesvasa Reform Principle (living in a good place) (2) the principle of sappurisupassaya (Association

with the faithful) (3) Attasamapanidhi (Self-righteousness) (4) Pubbektapunyata (The person who has done good deeds before) all these principles. It is the principle that can change and develop the society to prosper. It is like a wheel that leads a vehicle to its destination and helps achieve progress in society, which is an indicator of the level of development.

Keywords: Development; Strong Community; Cakka 4

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว มีปัจจัย 2 ด้าน คือ ภายในประเทศเช่นการเพิ่มขึ้นของประชากรการโยกย้ายถิ่นฐาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะของ อาชีพความต้องการที่จะเข้าไป มีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ ความต้องการในบริการของรัฐที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น แต่ปัจจัยสำคัญ คือ ปัจจัยภายนอกประเทศที่เข้ามามีอิทธิพลโดยตรงหรือผสมผสานกับปัจจัยภายในประเทศดังกล่าว ที่เปิดให้มีการค้าขายและความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ อย่างใกล้ชิดและไร้พรมแดน ซึ่งได้รับการเอื้อความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร การเดินทาง การขนส่งสินค้า ตลอดจนความสะดวกในเรื่องต่างๆ อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องกำหนดแนวทางหรือวิสัยทัศน์ในการพัฒนา(พระมหานเรศ โฆสภิกขิตโก, 2557)

ประเทศในระยะยาวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในการพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการที่มุ่ง เสริมสร้างความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยการให้ความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐกับประชาชนใน ชุมชนได้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของตนเพื่อให้เกิดความเจริญในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรมขึ้น จากสภาพในปัจจุบันของสังคมไทยปัญหาที่ชุมชนในชนบทประสบอยู่ทุกๆ ไปก็คือปัญหา ทางด้านเศรษฐกิจ ประชาชนประสบกับความยากจนมีความเป็นอยู่แร้นแค้น เนื่องจากการขาดแคลนความรู้ในการผลิตสมัยใหม่วิธีการผลิตยังอยู่ภายใต้อิทธิพลของธรรมชาติรวมทั้งขาดแคลนเงินทุนขาดแคลนอุปกรณ์ใน การผลิตชาวบ้านมักจะขายผลผลิตของตนเองให้แก่พ่อค้าคนกลางในราคาต่ำและช่องทางในการประกอบอาชีพอื่น มีจำกัดหลังจากทำมาแล้วชาวบ้านส่วนใหญ่จะว่างงาน การนำเอางานพัฒนาชุมชนมาใช้จะทำให้เศรษฐกิจของชาวชนบทดีขึ้น คือ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น นำทรัพยากรที่มีและอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ช่วยแก้ปัญหาการว่างงานส่งเสริมให้ประชาชนได้รู้จักใช้เวลา

ว่างให้เกิดประโยชน์ลดความแตกต่างทางด้าน เศรษฐกิจของประชาชน ทำให้ประชาชนมีฐานะทางด้านเศรษฐกิจดีขึ้นและประเทศชาติมีความมั่นคงขึ้นงาน ทางด้านการพัฒนาชุมชน เป็นงานที่สำคัญเพื่อการแก้ไขปัญหาสังคมและมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น โดยให้ข้าราชการปัญญาชนของชาติและผู้นำท้องถิ่นลงไปทำงานในชุมชน เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างประชาชนที่อยู่ในชนบทและประชาชนที่อยู่ในชุมชนเมือง จึงนับว่างานพัฒนาชุมชนจะก่อให้เกิดความ เข้าใจซึ่งกันและกัน ความสามัคคีต่อกันระหว่างคนในชาติทำให้ประชาชนในชนบทเกิดความรักในถิ่นฐานของตนเอง การพัฒนาชุมชนจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะนำมาซึ่งความ มั่นคง ความรักความสามัคคีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันของคนในชาติของสังคมไทยภายนอกประเทศโดยเฉพาะ

พระพุทธศาสนาเป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตของพุทธศาสนิกชนชาวไทย และเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความสงบสุขร่มเย็นจากการประพฤติปฏิบัติตามหลักพระธรรมคำสอนโดยการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาไปปฏิบัติเป็นวิถีชีวิตมีความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ความกตัญญู กตเวทิตา ความเมตตากรุณา มีการปฏิบัติตามค่านิยมให้ความสำคัญกับวิถีชีวิตตามแบบอย่างชาวพุทธครอบครัวมีความมั่นคงเข้มแข็ง มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้ยึดมั่นในคุณงามความดีมีการขัดเกลาพฤติกรรมให้อยู่ร่วมกันมีคุณธรรมยึดถือพระรัตนตรัยและปฏิบัติ ตามหลักของพุทธศาสนาไปปฏิบัติเป็นวิถีชีวิตสืบเนื่องต่อกับหลักพุทธธรรมมุ่งหมายให้บุคคลทำลายความ เห็นแก่ตัวให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนร่วมเป็นสำคัญรู้เท่าทันความเป็นจริงแห่งสังขารเข้าใจตนเองและสังคม ความเป็นมายาของโลกไม่ยึดมั่นถือมั่นกับสิ่งที่ไม่เป็นแก่นสาร แม้ กระทั่งตัวของตัวเอง เตือนให้บุคคลมี ความเกรงกลัวและละอายต่อบาปประพฤติกรรมให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาจิตสำนึกทางสังคมและเศรษฐกิจตามแนวทางคำสอนของพระพุทธศาสนา ในส่วนที่เกี่ยวกับบอขายมุขและสิ่งเสพติดพระพุทธองค์ทรงแนะนำหนทางในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องตามหลักธรรม เพื่อนำไปใช้ดำเนิน ชีวิตให้พบกับความสุขหรือรู้จักการ ละอายเกรงกลัวต่อบาปละความชั่วทั้งหลาย ซึ่งจะส่งผลให้การดำรงชีวิต เป็นไปอย่างปกติสุข และนำพาไปสู่สังคมที่มีแต่ความสงบสุข กระบวนการพัฒนาได้รับผลโดยตรงคือ “มนุษย์” จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีและในการพัฒนามนุษย์นั้นส่วนสำคัญที่สุดก็คือ “จิตใจ” ดังนั้น ในยุคปัจจุบันงานพัฒนาจึงหันมาให้ความสนใจแก่การพัฒนาจิตใจมากขึ้น การพัฒนา จิตใจนั้นรวมถึงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนสุขภาพจิตโดยทั่วไป ตลอดจนการพัฒนา

มนุษย์นั้นเป็นหน้าที่หลักของพระพุทธศาสนา และพระสงฆ์มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการ พัฒนา ประเทศชาติมาโดยตลอด

หลักการในการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง

การนำเอาหลักธรรมกับการพัฒนาการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็ง นับเป็นบทบาทที่สำคัญอีกครั้ง หนึ่งที่แสดงถึงความพยายามนำแนวคิดที่เคยมีมาแต่อดีต ซึ่งศาสนาเคยให้ผู้คน มาแล้ว เพราะวัดในอดีตไม่ได้ สอนเรื่องจิตใจอย่างเดียว หากแต่ยังอำนวยความสะดวกทางวัตถุแก่ บุคคล เช่น เป็นแหล่งสมมติกลางแก่ชุมชน สามารถหยิบยืมมาใช้ได้ ในด้านสังคมนั้นวัดยังเป็น สถานที่พบปะประชุม สังสรรค์ ในคราวที่มีงานเทศกาลต่างๆ นอกจากนั้นพิธีกรรมต่างๆ ยัง สามารถหล่อหลอมจิตใจของชาวบ้านทุกคนเป็นหนึ่งเดียวกันได้ แม้กระทั่งยาม มีข้าศึกศัตรูเข้า มารุกรานยังได้อาศัยพระผู้ทรงวิทยาคมเป็นศูนย์รวมจิตใจ ให้มีความกล้าหาญปกป้องถิ่นกำเนิด ของตน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่อยู่ในความทรงจำของผู้คนที่ผ่านวัยยามไม่น้อยกว่า 40 - 50 ปี คำว่า ชุมชนเข้มแข็งจึง เป็นแนวทางหนึ่งที่ทุกคนมองเห็นว่าน่าจะเป็นทางออกหนึ่งของสังคมไทย ดั้งนั้น จึงต้องมีการเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ ให้ยึดวิถีพุทธมาใช้ในการดำเนินชีวิต คือการบริโภคเพื่อ บำบัดความทุกข์เวทนาเกิดจากทางเสรีภาพ หรือความจำเป็นทางชีวภาพ เพราะถ้าหากไม่ได้รับการ บำบัดร่างกายก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ปัญญาที่ไม่สามารถเกิดได้

หลักการที่สำคัญในชุมชน หลักธรรมข้อนี้เป็นหลักการที่ใช้ในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่ได้วางเอาไว้โดยการกำหนด เป้าหมายของสังคม ว่าจะ เน้นอะไรและสุดท้ายสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นภายในสังคม ชุมชน และประเทศชาติที่ยั่งยืน ประกอบด้วย หลักธรรมจักร 4 คือ หลักธรรมที่นำชีวิตไปสู่ความ เจริญรุ่งเรือง หลักธรรมที่นำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จบรรลุ ตามจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย

- 1) ปฏิรูปเทศวาสะ (อยู่ในถิ่นที่ดี มีสิ่งแวดล้อมเหมาะสม) (living in a suitable region; good or favourable environment)
- 2) สัมปยุตตสมาคม (สมาคมกับสัตบุรุษ) (association with good people)
- 3) อุตตสัมมาปณิธิ (ตั้งตนไว้ชอบ, ตั้งจิตคิดมุ่งหมาย นำตนไปถูกทาง) (setting oneself in the right course; aspiring and directing oneself in the right way)
- 4) ปุพเพกตปุญญาตา (ความเป็นผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว, มีพื้นเดิมดี, ได้สร้างสมคุณ ความดี เตรียมพร้อมไว้แต่ต้น) (having formerly done meritorious deeds; to have prepared oneself with good background) (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2543)

งานสร้างจักรธรรม จึงเป็น 4 งานใหญ่ที่จะต้องช่วยกันสนับสนุนคนดีให้สร้างตัวสร้างฐานะให้สำเร็จ คือ

1) ปฏิรูปเทสวาสะ หมายถึง งานพัฒนาท้องถิ่นให้เหมาะแก่การสร้างความดี ได้แก่ อาวาสเป็นที่สบาย อาหารเป็นที่สบาย บุคคลเป็นที่สบาย และธรรมะเป็นที่สบาย เพื่อให้คนดีได้ความสะดวกในการสร้างตัวสร้างฐานะ และทำความดีให้มากยิ่งขึ้นไป

2) สัปปริสุปัสสยะ หมายถึง งานสร้างเครือข่ายคนดีให้เกิดขึ้นรอบตัว ด้วยการเข้าไปผูกมิตรทำความรู้จักคนดี คอยให้การสนับสนุนคนดีส่งเสริมให้คนดีถ่ายทอดความรู้ ปกป้องภัยอันตราย และยกย่องให้เกียรติ เป็นต้น

3) อตตสัมมาปณิธิ หมายถึง งานสร้างการศึกษาเชิงพุทธให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เพื่อให้คนดีรู้จักการตั้งเป้าหมายชีวิตได้ถูกต้องทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ บนดิน บนฟ้า เหนือฟ้า

4) ปุพเพตปุญญา หมายถึง งานสร้างวันธรรมชาวพุทธให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นด้วยการประพฤติตนเป็น ต้นแบบต้นบุญในการทำเองและชักชวนผู้อื่นให้ทำงาน รักษาศีล และเจริญภavana จนกระทั่งเกิดเป็นวิถีชีวิต ชาวพุทธประจำวัน

ความหมายชุมชนเข้มแข็ง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ให้ความหมายของชุมชนเข้มแข็งไว้ว่า ชุมชนเข้มแข็งหมายถึงการที่ประชาชนในชุมชนมีการรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชน โดยมีการเรียนรู้การจัดการ และการแก้ไขปัญหาของชุมชนซึ่งทำให้ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนตลอดจนมีผลกระทบสู่ภายนอกชุมชน สำหรับกระบวนการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนจะต้องเป็นการดำเนินงานแบบร่วมคิดร่วมทำและมีการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ, 2544)

สนธยา พลศรี ให้ความหมายของชุมชนว่า “ชุมชน” หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกันใน อาณาบริเวณเดียวกัน เช่น ครอบครัว ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบลหรือเรียกเป็นอย่างอื่นมีความเกี่ยวข้องกัน สัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน มีความผูกพันเอื้ออาทรกันภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรม เดียวกันร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน (สนธยา พลศรี, 2545)

ประเวศ วะสี ได้อธิบายความเป็นชุมชนว่า ชุมชน หมายถึงการที่คนจำนวนหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารหรือรวมกลุ่มกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันมีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ มีการจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (ประเวศ วะสี, 2546)

กล่าวโดยสรุป ชุมชนเข้มแข็ง หมายถึงการที่ประชาชนในชุมชนรวมตัวกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน ในการ กระทำมีการติดต่อสื่อสารการจัดการ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือ การพัฒนา ภายในชุมชนตลอดจนมีผลกระทบสู่ภายนอกชุมชนที่ดีขึ้นตามลำดับ การร่วมมือช่วยเหลือกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง

การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง (สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน, 2548) ด้วย การส่งเสริมการรวมตัวเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทดลองปฏิบัติจริง รวมทั้งการเสริมหนุนกลุ่มที่มีการรวมตัวอยู่แล้วให้ เข้มแข็งเน้นศักยภาพความพร้อมของชุมชน เชื่อมโยงกับการทำมหาเถียงซีพีตั้งแต่ระดับปัจเจก ระดับ ครอบครัวจนถึงระดับชุมชน คำนึงถึงความพอประมาณและความพออยู่พอกินเป็นลำดับแรกก่อนที่จะเชื่อมต่อ กับชุมชนและสังคมภายนอก มีกระบวนการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน โดย

1) การส่งเสริมการรวมตัวของคนในชุมชนทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของชุมชนในรูปแบบที่ หลากหลายที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในเชิงพื้นที่หรือประเด็นความสนใจและเสริมหนุนชุมชนที่มี การรวมตัวเป็นกลุ่มต่างๆ อยู่แล้วให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา มากขึ้น โดยการเปิดพื้นที่สาธารณะใน การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ผ่านสื่อบุคคล สื่อการศึกษา สื่อท้องถิ่น และสื่อระดับชาติรวมถึงการปรับปรุงกลไกทางกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและมาตรการการเงินการคลังเพื่อ เอื้ออำนวยการให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามาร่วมสนับสนุนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

2) การจัดการองค์ความรู้และระบบการเรียนรู้ของชุมชนอย่างครบวงจร โดย

ก. พัฒนาระบบข้อมูลชุมชนให้เป็นระบบและปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งข้อมูลครัวเรือน ข้อมูล ศักยภาพชุมชนในประเด็นต่างๆ อาทิสถานะของกลุ่มต่างๆ กิจกรรมของชุมชน ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทาง ทรัพยากรธรรมชาติทุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์หรือผู้นำตามธรรมชาติในชุมชน การสืบค้นประวัติศาสตร์ ท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชน เป็นต้น โดยจัดทำเป็นแผนที่ทุน

ของชุมชนที่คนในชุมชนสามารถเข้าถึงได้สะดวก และนำไปใช้เป็นฐานในการจัดการทรัพยากรของชุมชนและกำหนดทางเลือกการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต

ข. จัดให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วม กำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชนที่ยึดหลักการพึ่งพาตนเองด้วยศักยภาพทรัพยากร ภูมิ ปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น โดยนำข้อมูลชุมชนมาวิเคราะห์หาปัญหาและสาเหตุ ค้นหาทางออก นำไปทดลองปฏิบัติจริง มีเครือข่ายการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการต่อยอดปรับใช้ ประโยชน์โดยใช้แหล่งทุนในชุมชน อาทิตนาคาร ประชาชน สหกรณ์เครดิตยูเนียน และกองทุนต่างๆ ของ หมู่บ้าน/ชุมชน เป็นต้น พัฒนาความต้องการของชุมชนให้เป็นแผน

3) การสร้างภูมิคุ้มกันให้ชุมชนพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ด้วยการส่งเสริมความ มั่นคงของครอบครัว การจัดบริการทางสังคมในชุมชน การปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม การสร้างระบบความสัมพันธ์ แบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของชุมชนและระหว่างชุมชนอย่างเท่าเทียมด้วยบริบททางศาสนาและวัฒนธรรม ชุมชน และการให้ความคุ้มครองสิทธิชุมชน รวมถึงการเฝ้าระวังช่วยเหลือเยียวยาเมื่อชุมชนเผชิญกับภัยพิบัติต่างๆ โดย

ก. เสริมสร้างครอบครัวให้มีความมั่นคง มีสัมพันธภาพที่ดีมีความเข้มแข็งทางคุณธรรม จริยธรรมในครอบครัว โดยจัดกิจกรรมปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ใช้สื่อชุมชนและสื่อสารมวลชนให้ข้อมูลข่าว สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต เช่น ความรู้ด้านโภชนาการ ค่าประกัน การใช้ชีวิตสมรสและการ เป็นพ่อแม่ที่ดีวิธีการเข้ารับบริการจากรัฐ ราคาผลิตภัณฑ์การเกษตร ช่องทางการตลาด ฯลฯ รวมถึงการสร้าง ค่านิยมครอบครัวอบอุ่นผ่านบทบาทชายหญิงการจัดกิจกรรมเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถานศึกษา และ สถาบันทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ

ข. เสริมสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในชุมชนให้เอื้อต่อการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน ศูนย์ สาธิตของหน่วยงานรัฐ พิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน ฯลฯ รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ชุมชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ภายนอกอย่างสม่ำเสมอด้วยสาระและเครื่องมือที่หลากหลาย ในราคาถูกลง เช่น การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม รายการวิทยุโทรทัศน์ที่สร้างสรรค์อินเทอร์เน็ตร ประจำชุมชน สื่อสิ่งพิมพ์ ฯลฯ

ค. เสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของคนในชุมชน ทั้งการสร้างหลักประกันชีวิต สวัสดิการสังคม ความมั่นคงด้านอาหาร ความมั่นคงด้านสุขภาพและที่อยู่อาศัย การคุ้มครองผู้บริโภค และ ความมั่นคงในสิทธิมนุษยชน โดย

(1) สนับสนุนการระดมทุนในชุมชนเพื่อการออมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆ เช่น กลุ่ม สัจจะ ออมทรัพย์สหกรณ์ออมทรัพย์การออมวันละบาท ฯลฯ เพื่อเป็นแหล่งทุนในการพัฒนาอาชีพและ จัด สวัสดิการขั้นต้นของชุมชน ควบคู่กับการสร้างวินัยในการใช้จ่าย รวมไปถึงการส่งเสริมให้มีการออมสินทรัพย์ อื่นๆ ของคนในชุมชน เพื่อช่วยลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต เช่น การออม ความอุดมสมบูรณ์ของดิน น้ำ ป่า พืชผัก ผลไม้และสัตว์เป็นต้น

(2) สร้างประชาคมสุขภาพของชุมชนเพื่อใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสร้างความมั่นคงทางอาหาร โดยการท าทเกษตรผสมผสานให้มีกินตลอดปี การใช้สมุนไพรและภูมิปัญญาท้องถิ่นทดแทนการใช้สารเคมีและเพื่อความปลอดภัยของอาหาร ควบคู่กับการ เสริมสร้างให้ชุมชนมีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพและเฝ้าระวังสุขภาพของชุมชนทั้งโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด ซ้ำ การมีสุขอนามัยที่ดีและสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ปลอดภัย

(3) เตรียมความพร้อมและยกระดับการพัฒนาคุณภาพบริการ ให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการจัดบริการทางสังคมขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนแต่ละช่วงวัยและวิถีชีวิตในชุมชน เช่น การจัดศูนย์เด็กเล็กในชุมชนที่สอดคล้องกับ วิถีชีวิตและเอื้อต่อการส่งเสริมบทบาทพ่อแม่ การจัดบริการดูแลผู้สูงอายุโดยชุมชน การดูแลสิทธิมนุษยชนและ สิทธิชุมชน การให้ความช่วยเหลือ เด็ก สตรีคนพิการ ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ เป็นต้น รวมทั้งการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาชุมชนน่าอยู่แบบองค์รวมที่มุ่งสู่ความสะอาด สงบ สะดวก ความปลอดภัย และความมีระเบียบวินัย

(4) พัฒนาศักยภาพของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในการจัดการความเสี่ยงภัยของชุมชน เช่น ผลกระทบของการเปิดการค้าเสรี หรือการลงทุน ขนาดใหญ่ของรัฐ อาชญากรรมข้ามชาติที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายคนโดยเสรี โดยเฉพาะประเด็นการค้ามนุษย์ ยา เสพติดและการฟอกเงิน ฯลฯ รวมไปถึงการเฝ้าระวังความเสี่ยงจากภัยพิบัติจากธรรมชาติความเสี่ยงจากราคา ผลิตรภัณฑ์การเกษตร ความเสี่ยงจากโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำ โดยมีระบบการให้ความช่วยเหลืออย่าง ครบวงจรและมีประสิทธิภาพ

(5) เชื่อมโยงบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน สถาบัน ทางศาสนา และสถานศึกษาในการสืบสานวัฒนธรรมจารีตประเพณีที่ดั่งงามของชุมชน การฟื้นฟูค่านิยมการทำงานร่วมกัน เช่น ประเพณีลงแขก สืบชะตา เป็นต้น การปฏิบัติตามหลักธรรมและการทำนุบำรุงศาสนา การช่วยเหลือเกื้อกูล กันฉันท์เครือญาติโดยเฉพาะคนยากจน การเฝ้าระวังพฤติกรรมเสี่ยงของเด็กและเยาวชน รวมทั้งการสร้าง ความเข้าใจและเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชนต่างชาติพันธุ์รณรงค์สร้างจิตสำนึกสาธารณะให้ คนในชุมชนเป็นพลเมืองดีมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์รักและภาคภูมิใจในบ้านเกิด รวมทั้ง สนับสนุนการเป็นอาสาสมัครชุมชนชุมชนไปเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์จังหวัด และแผนอื่นๆ ตามความเหมาะสม

ค. ส่งเสริมให้กลุ่มปราชญ์กลุ่มแกนนำและผู้รู้ ถ่ายทอดความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านการ เรียนรู้และการจัดการความรู้ในชุมชน โดยเชื่อมโยงความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทาง วัฒนธรรมกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่จริง ควบคู่กับการค้นหาผู้นำตามธรรมชาติรุ่นใหม่ที่เข้มแข็ง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร และมีจิตสำนึกต่อส่วนรวมให้เป็นพลังขับเคลื่อนและขยายผลกิจกรรมการเรียนรู้ของ ชุมชนในวงกว้างและระยะยาว

ง. สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้และการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความหลากหลายของทุนในชุมชน ควบคู่กับการฟื้นฟูความรู้พื้นบ้าน โดยสนับสนุนบทบาทนักวิจัยท้องถิ่น ร่วมกับนักวิจัยของสถาบันการศึกษาในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ผสม

ผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เช่น การทำเกษตรผสมผสาน และการทำหัตถกรรมพื้นบ้าน เป็นต้น โดยรวบรวมความรู้ต่างๆ อย่างเป็นระบบ เผยแพร่สู่ชุมชนและมีกระบวนการพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์สู่การ พึ่งตนเองและการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

สรุป

การพัฒนาศักยภาพของชุมชน ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เชื่อมโยงกับการบริหารจัดการ กระบวนการชุมชนเข้มแข็ง สามารถนำมาใช้พัฒนาสังคมได้ดีเป็นอย่างยิ่ง เพื่อพัฒนาสังคมของตนเอง สร้างสัมพันธที่ดีงามในสังคม

1. หลักปฏิรูปเทสวาสะ (การอยู่ในถิ่นที่ดี) นั้นยังสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory) เพราะว่าเมื่อเราได้อยู่ ในสถานที่ดี สิ่งต่างๆ ในสังคมก็จะสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมี ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คนที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่อยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี สิ่งแวดล้อมในที่นี้ หมายถึง สภาพที่

เอื้อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต สภาพแวดล้อมที่ดีคือ เหตุปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสุข ความสำเร็จในชีวิตของคนคนหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญเนื่องเพราะ “สภาพแวดล้อมที่ดี คือ ต้นทุน ชั้นดีของความสำเร็จ”

2. หลักสัพปุริสุปัสสยะ (การสมาคมกับสัตบุรุษ) นั้นยังสอดคล้องกับทฤษฎีพึ่งพา (Dependency Theory) เพราะว่าเมื่อเราคบคนที่ดี บุคคลเหล่านี้สามารถให้คำชี้แนะ และแนะนำพาเราไปสู่ความเจริญ การมี คนดีเป็นแบบอย่างทำให้เรารู้ว่า จะก้าวอย่างไรในทิศทางใด เมื่อเราค้นจนพบบุคคลต้นแบบแล้ว สิ่งที่เราควรทำก็คือการ “ถอดบทเรียน” จากบุคคลเหล่านั้น เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง ให้ประสบ ความสำเร็จด้วยตนเองบ้าง ตามแนวทางที่ว่า “หากเธอศรัทธาในผู้ใด ก็จงซึมซับในคุณธรรมของเขา” ซึ่งเป็นที่ พึ่งพาของเราได้

3. อัตตสัมมาปณิธิ (การตั้งตนไว้ชอบ) นั้นยังสอดคล้องกับทฤษฎีความจำเป็นพื้นฐาน (Basic Needs Theory) การคิดอย่างคนดี หมายถึง การคิดอย่างมีเหตุผล การรู้จักคิดเชิง วิเคราะห์การมองสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบรอบด้าน ทัวถึง ถ่องแท้ด้วยวิธีการแห่งปัญญาไม่เชื่อ อะไรง่ายๆ ไม่ตัดสินอะไรอย่างหุนหันพลัน แล่น แต่รู้จักใช้ปัญญาวิเคราะห์ห้วงวิจยวิจารณ์อย่าง ลึกซึ้ง ใครก็ตามคิดดี ก็ย่อมจะมีชีวิตที่ดีเนื่องเพราะ “ชีวิตของ เรา ก็คือ เงาของความคิดคิดดี ชีวิตที่ดี คิดไม่ดี ชีวิตก็แย่”

4. ปุพเพตปญญาตา (ความเป็นผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว) นั้นยังสอดคล้องกับทฤษฎี แนวคิดการ พัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development) เมื่อตั้งตนเองดีแล้วก็ยังส่งผลต่อ ครอบครัวของตนเอง และยัง สามารถช่วยเหลือสังคมได้จะเห็นได้ว่าการสะสมความดีเป็นการ พัฒนาที่ยั่งยืน ดังสุภาษิตที่ว่า “ทำดียอมได้ ดี” ความดียอมส่งผลอย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง

- พระมหานเรศ โฆสกิติโก (ฤทธิเดช). (2557). *การพัฒนาชุมชนเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาล ตำบลศรีรัตนะ อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สนธยา พลศรี. (2545). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประเวศ วะสี. (2546). *ความจริงของความจริง*. กรุงเทพฯ: คณะทำงานวาระทางสังคม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ.

สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน. (2548). *แผนชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพชุมชน.

CHATGPT ดีจริงหรือ

CHATGPT: IS IT REALLY GOOD?

สันติ มณีวงศ์

Santi Maneewong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: santil47@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาเกี่ยวกับ “ChatGPT ดีจริงหรือ” เนื่องจาก ChatGPT App ได้เปิดตัวมาในช่วงปลายเดือนพฤศจิกายน 2565 ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในรูปแบบ Chatbot (แชทบอท) ที่พัฒนาโดย OpenAI บริษัทเทคโนโลยีที่หลายคนรู้จัก ChatGPT ย่อมาจากคำว่า "Chat" และ "Generative Pre-training Transformer" คือ โมเดลภาษาที่ถูกเขียนขึ้น เพื่อให้สามารถใช้งานและตอบโต้กับทุกคำถามหรือข้อสงสัยได้อย่างครอบคลุม เช่น การให้ข้อมูล สูตรอาหาร แก้โจทย์คณิตศาสตร์ เขียนโค้ด เขียนโปรแกรมเบื้องต้น แต่งเพลงหรือจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวในสถานที่ต่างๆ หลังจากเปิดตัวได้เพียงไม่นาน ChatGPT App ได้สร้างความฮือฮาและการตอบรับอย่างมากมายในหลายๆ วงการ ผ่านมาระยะเวลาหนึ่งที่คุณได้เริ่มใช้งาน ChatGPT แล้ว จะมีคำถามว่า ChatGPT ดีจริงหรือ ประโยชน์จากใช้งาน ChatGPT มีหลายอย่างคือ 1) ช่วยตอบคำถามต่างๆ และแก้ปัญหา รวมถึงสามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องและคำแนะนำในหลายๆ เรื่อง เช่น ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และปัญหาในการเขียนโค้ดต่างๆ เป็นต้น 2) เป็นแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ เกือบในทุกแขนงความรู้ 3) เพิ่มความรวดเร็วในการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ และเสนอแนวคิดใหม่ๆ ช่วยในการทำงานวิจัยหรือการเขียนบทความต่างๆ 4) ส่งเสริมและสนับสนุนงานทางธุรกิจ ช่วยธุรกิจในการตอบคำถาม เช่น การสอบถามข้อมูลสินค้า ข้อมูลการชำระเงิน และบริการลูกค้าอื่นๆ ที่ผู้ใช้งานอาจต้องการ 5) สามารถช่วยให้ผู้ใช้งานได้ฝึกทักษะภาษา ส่วนข้อเสียจากการใช้งานก็มีหลายอย่างเช่นกัน ข้อเสียที่ว่านี่มี 1) ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ให้คำตอบตามข้อมูลที่ได้รับการป้อนข้อมูลและเข้าถึงแต่เพียงแห่งเดียว ซึ่งอาจทำให้บางครั้งไม่มีความแม่นยำหรือข้อมูลที่ล้าสมัย หากผู้ใช้ไม่ได้คัดแยกหรือกรองข้อมูลที่ได้อย่างเหมาะสม อาจส่งผลเสียหายต่อผู้ใช้งานหรือบุคคลอื่นที่ได้รับข้อมูล

เหล่านั้นได้ 2) ข้อจำกัดในความเข้าใจและความรู้ของ ChatGPT เนื่องจาก ChatGPT ไม่ได้มีความเข้าใจแบบมนุษย์และมีข้อจำกัดในการควบคุมข้อมูลที่ผ่านการฝึกสอน อีกทั้ง ยังไม่สามารถเข้าใจและวิจารณ์เนื้อหาที่ซับซ้อนหรือละเอียดอ่อนได้เหมือนมนุษย์ ซึ่งอาจทำให้มีข้อความที่ไม่ได้คำนึงถึงในหลายๆ แง่มุม 3) ขาดความเสถียรในการตอบคำถาม และข้อความที่ไม่เหมาะสม บางครั้ง ChatGPT อาจไม่มีความเสถียรในการตอบคำถามที่เหมือนกัน เนื่องจากความผิดพลาดหรือการเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ใช้งานได้รับข้อมูลที่ขัดแย้งกันในคำถามที่คล้ายกัน นอกจากนี้ ChatGPT อาจสร้างข้อความที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมสำหรับบริบทบางอย่าง เนื่องจากโมเดลได้รับการฝึกสอนจากข้อมูลที่มีอยู่ในอินเทอร์เน็ต ซึ่งอาจมีเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมหรือสร้างความสับสนได้ 4) การละเมิดลิขสิทธิ์และการใช้ข้อมูลที่ไม่เหมาะสม ChatGPT อาจให้ข้อมูลหรือตอบคำถามที่ละเมิดลิขสิทธิ์ 5) กลไกการทำงานของเครื่องมือที่พัฒนามาจากปัญญาประดิษฐ์ ทำงานบนพื้นฐานของคำสั่งของผู้ใช้งานและประมวลผลข้อมูลจากระบบออนไลน์ทั้งหมดมา จึงทำให้เกิดข้อถกเถียงในหลายประเด็น เช่น ความถูกต้องของฐานข้อมูล ความเป็นเจ้าของของเนื้อหาที่ได้ และข่าวลวง (Fake News) เป็นต้น ดังนั้น ChatGPT สามารถถูกใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความแตกแยกและส่งข้อความโฆษณาชวนเชื่อผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้ นอกจากนี้ สิ่งสำคัญที่ทุกคนกลัวว่า ChatGPT จะเป็น AI ที่มาครอบงำมนุษย์ โดยสรุป แม้ว่า ChatGPT จะมีประโยชน์มากมาย แต่ก็มีข้อเสียเช่นกัน เมื่อใช้ Chat GPT สิ่งสำคัญคือต้องคำนึงถึงความถูกต้องของเนื้อหาที่ได้ การขาดความคิดสร้างสรรค์เมื่อเทียบกับผู้เขียนที่เป็นมนุษย์และข้อกังวลด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือ AI

คำสำคัญ: ChatGPT App; ChatGPT; OpenAI; AI

Abstract

This article discusses the "ChatGPT: Is it really good?" as the ChatGPT App was launched in late November 2021. ChatGPT is an Artificial Intelligence (AI) system developed by OpenAI in the form of a Chatbot. The name "ChatGPT" is derived from "Chat" and "Generative Pre-training Transformer," which is a language model designed to provide comprehensive responses to various questions or inquiries. It can provide information, recipe suggestions, solve mathematical problems, writing coding, writing basic programs, compose music, and even plan travel itineraries. Since its launch, the ChatGPT App has gained significant



popularity and received positive feedback in various fields. The benefits of using ChatGPT are as follows: 1. Help answer various questions and problem-solving. ChatGPT can provide accurate information, advice, and solutions to a wide range of topics, including mathematics and coding. 2. Source of information research tool. 3. Speeds up researching various information and proposing new ideas to help in research work or writing various articles. 4. Promote and support business activities. ChatGPT assists businesses in answering questions such as product inquiries, payment information and other customer services 5. Help users practice language skills. However, there are also some disadvantages and concerns associated with using ChatGPT. 1. Inaccurate information. ChatGPT relies on the data it has been trained on and may provide responses based solely on that information. If users do not filter or verify the received data, it may lead to inaccuracies or outdated information, potentially causing harm to users or others. 2. Limitations in understanding and knowledge. ChatGPT lacks human level understanding and has limitations in comprehending complex or nuanced content. It may not consider multiple perspectives or aspects of a given topic as humans would. 3. Lack of stability answering and inappropriate responses. ChatGPT may not be stable in answering the same questions due to mistakes or misunderstandings. This may result in users receiving conflicting information on similar questions. Additionally, ChatGPT may generate messages that are inappropriate or inappropriate for certain contexts because the model is trained from information available on the internet. 4. Copyright infringement and inappropriate content. ChatGPT may provide information or answer questions that infringe copyright laws or contain inappropriate content. 5. Mechanism working developed from artificial intelligence. ChatGPT works based on user commands and processes data from all online systems. Therefore, causing controversy on many issues such as the validity of the database, the ownership of content and fake news. Therefore, ChatGPT can be used as a tool to create division and send

propaganda messages through social media. Furthermore, ChatGPT overpowering human control and the ethical implications of using AI tools are important considerations. In conclusion, while ChatGPT offers numerous benefits, it is essential to critically evaluate the accuracy of the received information, the lack of creative thinking compared to human authors, and ethical concerns related to AI tools.

Keywords: ChatGPT App; ChatGPT; OpenAI; AI

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ในช่วงปลายเดือนพฤศจิกายน 2565 ที่ผ่านมา ChatGPT ซึ่งเป็นระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในรูปแบบ Chatbot (แชตบอท) ที่พัฒนาโดย OpenAI บริษัทเทคโนโลยีที่หลายคนรู้จัก ChatGPT ย่อมาจากคำว่า "Chat" และ "Generative Pre-training Transformer" คือ โมเดลภาษาที่ถูกเขียนขึ้น เพื่อให้สามารถใช้งานและตอบโต้กับทุกคำถามหรือข้อสงสัยได้อย่างครอบคลุม เช่น การให้ข้อมูล สูตรอาหาร แก้อาชีพคณิตศาสตร์ เขียนโค้ด เขียนโปรแกรม เบื้องต้น แต่งเพลง การสนทนากับผู้ใช้งาน การตอบคำถาม การสร้างเนื้อหาเพื่อการตลาด หรือ จัดโปรแกรมการท่องเที่ยวในสถานที่ต่างๆ หลังจากเปิดตัวได้เพียงไม่นาน ChatGPT App ได้สร้างความฮือฮาและการตอบรับอย่างมากภายในหลาย ๆ วงการ ผ่านมาระยะเวลาหนึ่งซึ่งผู้คนได้เริ่มใช้งาน ChatGPT แล้ว จะมีคำถามว่า ChatGPT ดีจริงหรือ ประโยชน์จากใช้งาน ChatGPT

ข้อดีสำคัญของ ChatGPT คือความสามารถในการเรียนรู้และเข้าใจภาษาธรรมชาติ โดยการฝึกสอนด้วยชุดข้อมูลขนาดใหญ่ มันสามารถรับรู้และตอบสนองต่อคำถามและความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีคุณภาพ เช่น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเลือกซื้อสินค้า การแก้ปัญหาเบื้องต้น หรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบัน นอกจากนี้ ChatGPT (Generative Pre-trained Transformer) มีประโยชน์ที่สำคัญอย่างมากในหลากหลายด้าน ด้วยความสามารถในการเข้าใจและสร้างข้อความที่มีความหมาย นี่คือประโยชน์ที่สำคัญของ ChatGPT คือ

1. ช่วยตอบคำถามต่างๆ และแก้ปัญหา รวมถึงสามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องและคำแนะนำในหลายๆ เรื่อง เช่น ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และปัญหาในการเขียนโค้ดต่าง ๆ เป็นต้น

2. ช่วยเหลือและเป็นแหล่งให้ข้อมูลต่างๆ เกือบทุกแขนงความรู้ : ChatGPT สามารถให้คำแนะนำและให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลายเรื่องที่ใช้ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นคำแนะนำเกี่ยวกับสินค้า ข้อมูลทางการแพทย์ ข้อมูลท่องเที่ยว และอื่นๆ ผู้ใช้สามารถสอบถามคำถามหรือขอคำปรึกษาจาก ChatGPT เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการอย่างรวดเร็วและสะดวก ChatGPT สามารถจัดแผนการท่องเที่ยวในเมืองต่างๆ ให้เราได้ รวมถึงคำนึงถึงสภาพอากาศในช่วงนั้น ๆ ที่เราจะไปท่องเที่ยวด้วย นอกจากนี้ ChatGPT ยังเป็นแหล่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพในการศึกษาและการเรียนรู้ ผู้ใช้สามารถสอบถามเรื่องที่สนใจหรือพูดคุยกับ ChatGPT เพื่อเรียนรู้ข้อมูลใหม่ และเข้าใจเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ และยังสามารถช่วยในการสร้างแนวคิดหรือบทความสำหรับการเขียนทางวิชาการหรือครีเอทีฟที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์

3. เพิ่มความรวดเร็วค้นคว้าข้อมูลต่างๆ และเสนอแนวคิดใหม่ๆ รวมถึงประสิทธิภาพในการศึกษาหรือทำงานวิจัยหรือบทความต่างๆ : การใช้ ChatGPT สามารถช่วยลดเวลาในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ต้องการประมวลผลภาษา เช่น การสร้างเนื้อหาเพื่อการตลาด การเตรียมเอกสาร และการสร้างรายงาน โดย ChatGPT สามารถสร้างข้อความที่มีความสมเหตุสมผลและถูกต้องอย่างรวดเร็ว

4. ส่งเสริมและสนับสนุนงานทางธุรกิจ รวมถึงการสนทนาและบริการลูกค้า: ChatGPT เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการสนทนากับลูกค้าและให้บริการลูกค้า โดยสามารถตอบสนองต่อคำถามหรือคำขอของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นการช่วยลดภาระงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องและสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า

5. สามารถช่วยให้ผู้ใช้งานได้ฝึกทักษะภาษา ผู้ใช้สามารถสอบถาม ChatGPT ได้ในหลาย ๆ ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ หรือภาษาไทย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ChatGPT (Generative Pre-trained Transformer) เป็นเครื่องมือทางภาษาที่มีประสิทธิภาพแต่ยังมีผลเสียที่อาจเกิดขึ้นในการใช้งาน

1. ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ให้คำตอบตามข้อมูลที่ได้รับการป้อนข้อมูลและเข้าถึงแต่เพียงแห่งเดียว ซึ่งอาจทำให้บางครั้งไม่มีความแม่นยำหรือข้อมูลที่ล้าสมัย หากผู้ใช้ไม่ได้คัดแยกหรือกรองข้อมูลที่ได้เหมาะสม อาจส่งผลเสียหายต่อผู้ใช้งานหรือบุคคลอื่นที่ได้รับข้อมูลเหล่านั้นได้

2. ข้อจำกัดในการเข้าใจและตอบสนอง ChatGPT อาจมีปัญหาในการเข้าใจและตอบสนองต่อคำถามหรือความต้องการของผู้ใช้ อาจให้คำตอบที่ไม่เหมาะสมหรือไม่แม่นยำ เนื่องจากข้อจำกัดในการเข้าใจความหมายที่ซับซ้อนหรือคำถามที่มีความหมายแตกต่างกัน

ผู้ใช้งานควรใช้การตรวจสอบและประเมินอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ เนื่องจาก ChatGPT ไม่ได้มีความเข้าใจแบบมนุษย์และมีข้อจำกัดในการควบคุมข้อมูลที่ผ่านการฝึกสอน อีกทั้ง ยังไม่สามารถเข้าใจและวิจารณ์เนื้อหาที่ซับซ้อนหรือละเอียดอ่อนได้เหมือนมนุษย์ ซึ่งอาจทำให้มีข้อความที่ไม่ได้คำนึงถึงในหลายๆ แง่มุม

3. ขาดความเสถียรในการตอบคำถามและข้อความที่ไม่เหมาะสม บางครั้ง ChatGPT อาจไม่มีความเสถียรในการตอบคำถามที่เหมือนกัน เนื่องจากความผิดพลาดหรือการเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ใช้งานได้รับข้อมูลที่ขัดแย้งกัน ในคำถามที่คล้ายกัน นอกจากนี้ ChatGPT อาจสร้างข้อความหรือเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมสำหรับบริบทบางอย่าง หรืออาจส่งเสริมความรุนแรงหรือเกิดความเสียหายได้ อาจมีการให้ข้อมูลที่ไม่ต้อง หรือสร้างคำพูดที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากโมเดลได้รับการฝึกสอนจากข้อมูลที่มีอยู่ในอินเทอร์เน็ต ซึ่งอาจมีเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมหรือสร้างความสับสนได้ จึงเป็นความรับผิดชอบของผู้พัฒนาและผู้ใช้งานที่จะตรวจสอบและควบคุมให้ ChatGPT ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

4. ผลกระทบทางสังคมและความเป็นส่วนตัว ChatGPT สามารถสร้างข้อความที่คล้ายกับเสียงของมนุษย์ได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้ในการเผยแพร่ข่าวเท็จหรือการสร้างข้อมูลปลอม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสังคมและความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่น การใช้ ChatGPT ควรมีความรับผิดชอบและการใช้ความระมัดระวังในการสร้างเนื้อหาและการนำไปใช้ การละเมิดลิขสิทธิ์และการใช้ข้อมูลที่ไม่เหมาะสม ChatGPT อาจให้ข้อมูลหรือตอบคำถามที่ละเมิดลิขสิทธิ์

5. กลไกการทำงานของเครื่องมือที่พัฒนามาจากปัญญาประดิษฐ์ ทำงานบนพื้นฐานของคำสั่งของผู้ใช้งานและประมวลผลข้อมูลจากระบบออนไลน์ทั้งหมดมา จึงทำให้เกิดข้อถกเถียงในหลายประเด็น เช่น ความถูกต้องของฐานข้อมูล ความเป็นเจ้าของของเนื้อหาที่ได้ และข่าวลวง (fake news) เป็นต้น ดังนั้น ChatGPT สามารถถูกใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความแตกแยกและส่งข้อความโฆษณาชวนเชื่อผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้ ความผิดพลาดของข้อมูล ChatGPT อาจสร้างข้อมูลที่ผิดหรือไม่แม่นยำ ซึ่งอาจมีผลกระทบในกรณีที่มีการแพร่ข่าวเท็จหรือข้อมูลที่ผิด การตรวจสอบและควบคุมคุณภาพของข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญในการใช้งาน ChatGPT นอกจากนั้น สิ่งสำคัญที่ทุกคนกลัวว่า ChatGPT จะเป็น AI ที่มาครอบงำมนุษย์

สรุป

สรุปได้ว่า ChatGPT มีทั้งข้อดีและข้อเสียในหลายๆ ด้าน ดังนั้น ผู้ใช้งานจะต้องเข้าใจ และรู้ทันการทำงานของ ChatGPT และจะต้องใช้ประโยชน์ของ ChatGPT ให้ถูกวิธี อีกทั้ง ยังต้องตรวจสอบ วิเคราะห์และค้นหาข้อมูลที่ได้ในหลายๆ แหล่งข้อมูล เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้ เป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือต้องคำนึงถึง ความถูกต้องของเนื้อหาที่ได้ การขาดความคิดสร้างสรรค์เมื่อเทียบกับผู้เขียนที่เป็นมนุษย์และข้อ กังวลด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือ AI สุดท้ายผู้ที่ใช้งาน ChatGPT เป็นประจำ จะตอบ คำถามที่ว่า ChatGPT ดีจริงหรือได้

เอกสารอ้างอิง

SWIFTLET Agile, delivered. *ข้อดีและข้อเสียของ ChatGPT*. สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://chat.openai.com/>

ไทยรัฐออนไลน์. *ChatGPT คืออะไร รู้จักวิธีใช้งานและค่าบริการของ AI แหตบอทอัจฉริยะ*.

สืบค้น 13 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/tech/2640561>

BBC NEWS. *คุณรู้อะไรแล้วบ้างเกี่ยวกับ ChatGPT ทั้งข้อดีและข้อพิงระวัง*. สืบค้น 13 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.bbc.com/thai/articles/cn47gpn7n7o>

Hurixdigital. *ChatGPT - Pros and cons of Using ChatGPT in Higher Education*. สืบค้น 13 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.linkedin.com/pulse/chatgpt-pros-cons-mandar-kulkarni>

รัฐประศาสนศาสตร์ : ความท้าทายใหม่ในยุครัฐบาลดิจิทัล

PUBLIC ADMINISTRATION: NEW CHALLENGES IN THE DIGITAL GOVERNMENT ERA

กันตนา ภัทรโพธิวงศ์

Kantana Phattaraphotiwong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: kantana.p@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “รัฐประศาสนศาสตร์ : ความท้าทายใหม่ในยุครัฐบาลดิจิทัล” โดย อັตลักษณ์ของรัฐประศาสนศาสตร์ มีทั้งสิ้น 5 องค์ความรู้ ได้แก่ 1) กลุ่มองค์ความรู้ด้านองค์การและการจัดการ 2) กลุ่มองค์ความรู้ด้านนโยบายสาธารณะ 3) กลุ่มองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) กลุ่มองค์ความรู้ด้านทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ และ 5) กลุ่มองค์ความรู้ด้านการคลังและงบประมาณ มีเนื้อหาที่กว้างและครอบคลุมการบริหารจัดการภาครัฐและภาคเอกชนด้วย สิ่งที่เป็นความท้าทายคือ การบริหารจัดการในปัจจุบันได้เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ภาครัฐเองได้มีการเตรียมกำลังคนและตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของการปรับเปลี่ยนบริบท รูปแบบและวิธีการทำงานภาครัฐ ให้มีความพร้อมทั้งด้าน “กรอบความคิด” (Mindset) และ “ทักษะ” (Skill set) เพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ด้วยการพัฒนาภาครัฐที่มีคุณลักษณะสำคัญ คือ 1) รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) 2) รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen) 3) วัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture) เห็นได้ว่า องค์ความรู้ของการบริหารจัดการภาครัฐได้เปลี่ยนไปสู่สังคมดิจิทัลแล้ว และองค์ความรู้ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์จะปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาไปอย่างไร ถือเป็นความท้าทายใหม่เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

คำสำคัญ: รัฐประศาสนศาสตร์; ความท้าทายใหม่; ยุครัฐบาลดิจิทัล

Abstract

This article is a study about "Public Administration: New Challenges in the Digital Government Era" by the identity of Public Administration, there are 5 knowledge bodies: 1) Organization and management knowledge group 2) Public policy knowledge group 3) The body of knowledge in human resource management 4) The body of knowledge in the theory of public administration and 5) The body of knowledge in finance and budget It has a broad content and covers public and private management as well. What is the challenge? Management today has entered the digital age fully. The government itself has prepared manpower and realized the urgent need for context change. Forms and methods of working in the public sector to be ready on both sides "Mindset" and "Skill set" for the transformation to digital government with the development of the public sector, the key features are 1) Open and Connected Government 2) Smart Government for Citizen 3) Digital Culture. The knowledge of government management has changed to a digital society and how will the body of public administration knowledge be modified or developed? It is a new challenge to keep up with the changes of the global society.

Keywords: Public Administration; New Challenges; Digital Government Era

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (20) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561-2564 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2561-2564) ได้กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐเข้าด้วยกัน เพื่อการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐยุคระดับงานบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส เพื่อเป็นการสนับสนุนทิศทางการพัฒนาประเทศและเพื่อให้เป็นไปตาม

เจตนาารมณ์ข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางในการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างระบบงานที่มีคุณสมบัติของดิจิทัลให้แก่องค์กร และภาครัฐ และสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในการ นำดิจิทัลมาใช้ในการสร้างคุณค่าร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

อย่างไรก็ตาม การที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้นั้นมีปัจจัยที่เป็น ปัญหาที่อยู่หลายด้านทั้ง 1. ด้านความพร้อมของภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐยังไม่ได้มีการบูรณา การระบบสารสนเทศภาครัฐที่เชื่อมต่อกันมากเท่าที่ควร การใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐจึงทำได้ยาก หน่วยงานภาครัฐยังคงจัดเก็บข้อมูลซ้ำซ้อน ประชาชนจึงยังต้องยื่นข้อมูล เดิมซ้ำๆ ตามเงื่อนไขการรับข้อมูลที่ต่างกันของแต่ละหน่วยงานภาครัฐ 2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โทรคมนาคมที่ยังคงพบว่าโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง และเท่า เทียมกันทุกพื้นที่ แม้ว่าระดับหมู่บ้านจะมีหมู่บ้านที่สามารถเข้าถึงบริการอินเทอร์เน็ตความเร็ว สูง แต่หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลยังขาดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมที่เพียงพอ 3. ด้าน กฎหมายและกฎระเบียบที่เอื้อต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ปัจจุบันกฎหมาย กฎระเบียบของ ราชการยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากนัก 4. ด้านการรักษาความ ปลอดภัยของข้อมูล ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีการให้บริการภาค รัฐทางอิเล็กทรอนิกส์หรือที่ เรียกว่า e-service มากขึ้น แต่ยังมีหน่วยงานภาครัฐเป็นจำนวนมากที่ยังมิได้ตระหนักถึงภัยและ ผลกระทบ อันเนื่องจากการถูกละเมิดการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลคอมพิวเตอร์หรือ ระบบคอมพิวเตอร์รวมถึงการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล 5. ด้านการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ดิจิทัลของประชาชน แม้ว่าประชาชนเริ่มมีการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งจากอุปกรณ์พกพา และ 6. ด้านทรัพยากรบุคคล ในขณะที่ประเทศไทยกำลังปรับเปลี่ยน และยกระดับภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล กลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารกลับมีจำนวนน้อยมากในประเทศไทย บุคลากรวัยทำงานที่มีความสามารถในการ สร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัล โดยตรง รวมทั้งมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กำลังเป็นที่ต้องการในภาครัฐเพราะจะนำไปสู่การ สร้างสินค้าและบริการเพื่อรองรับความต้องการของประชาชนในอนาคต (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยว รัฐประศาสนศาสตร์กับความท้าทายใหม่ในยุครัฐบาลดิจิทัล ซึ่งองค์ความรู้ด้านต่างๆ ของรัฐประศาสนศาสตร์จะพัฒนาอย่างไรเพื่อจะตอบโจทย์หรือสนับสนุนให้การบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพในการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้นบทความนี้จะเป็นการนำเสนอข้อมูลที่ชี้ให้เห็นความสำคัญขององค์ความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตร์กับแนวทางการบริหารงานของรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้บทความฉบับนี้ยังมีข้อจำกัดเรื่องของการนำเสนอข้อมูลที่อาจจะยังไม่กว้างและครอบคลุมทั้งหมด แต่หวังว่าจะเป็นประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึกและการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ในอนาคตต่อไป

รัฐประศาสนศาสตร์

ความหมายของรัฐประศาสนศาสตร์

สำหรับ “รัฐประศาสนศาสตร์” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

จากรากศัพท์คำว่า Public Administration มีความหมาย 2 นัย หนึ่งหมายถึง กิจกรรมการบริหารงานสาธารณะครอบคลุมทั้งการบริหารราชการและรัฐวิสาหกิจ อีกนัยหนึ่งหมายถึง สาขาวิชาการบริหารหรือที่รู้จักทั่วไปว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” (ปทุม มณีโรจน์, 2523) สอดคล้องกัน รัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง สาขา และ/หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารงานของรัฐบาล คำว่า Public Administration หมายถึง สาขาวิชาการบริหารงานภาครัฐบาล ส่วน public administration (ตัวเล็ก) หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการการบริหารงานภาครัฐบาล ในภาษาไทยนั้น รัฐประศาสนศาสตร์ โดยทั่วไปหมายถึง สาขาวิชาการบริหารงานของรัฐ ส่วนการบริหารรัฐกิจ โดยทั่วไปหมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการเกี่ยวกับการบริหารงานของรัฐ (ติน ประยูพฤทธิ์, 2535) นอกจากนั้นยังมีการใช้คำว่า “สาธาณบริหารศาสตร์” แทนคำว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” ซึ่งหมายถึง การบริหารงานสาธารณะในลักษณะที่เป็นสาขาวิชา โดยภาษาอังกฤษใช้คำว่า Public Administration และใช้คำว่า “การบริหารสาธาณกิจ” หมายถึง การบริหารงานสาธารณะในลักษณะที่เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมของการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะแทนคำว่า การบริหารรัฐกิจ การบริหารราชการ หรือการบริหารราชการแผ่นดิน โดยภาษาอังกฤษใช้คำว่า Public Administration (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2540)

สรุปความได้ว่า รัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง สาขาหรือกิจกรรมการบริหารและการปกครองบ้านเมืองสาขาหนึ่งที่เน้นในเรื่องของระบบราชการ หรือกิจการงานที่รัฐเป็นผู้ปฏิบัติจัดทำเพื่อประโยชน์สาธารณะ หรือเป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานสาธารณะทั้งหลาย

ขอบเขตของการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์

มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดเนื้อหาสาระสำคัญของหมวดวิชาชีวะเฉพาะ พิจารณาจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับมาตรฐานระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางรัฐประศาสนศาสตร์ การระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทางรัฐประศาสนศาสตร์ การระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ทั่วประเทศ ทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ตลอดจนระดมความคิดเห็นจากผู้ใช้บัณฑิตทางรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งได้สะท้อนองค์ความรู้ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ ได้ทั้งสิ้น 5 องค์ความรู้ ดังต่อไปนี้ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

1. องค์ความรู้ด้านองค์การและการจัดการ (Organization and Management) เป็นกลุ่มวิชาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับองค์การไม่ว่าจะเป็นการเกิดขึ้นขององค์การ รูปแบบโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาขององค์การ ไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรที่ไม่ใช่ทั้งภาครัฐและเอกชน การออกแบบองค์การ ทั้งนี้กลุ่มวิชาดังกล่าวยังครอบคลุมถึงการศึกษานวัตกรรมมนุษย์ในองค์การ การพัฒนาองค์การ เทคนิคและการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารงานพัสดุ การบริหารจัดการคุณภาพ การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ การควบคุมและตรวจสอบภายใน การบริหารความเสี่ยง ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และนวัตกรรมการบริหารจัดการ เป็นต้น

2. องค์ความรู้ด้านนโยบายสาธารณะ (Public Policy) เป็นกลุ่มวิชาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายสาธารณะ การศึกษาและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะด้านต่างๆ การวิเคราะห์และประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ การวางแผนและการบริหารโครงการ การกำหนดทางเลือกสาธารณะ การวิเคราะห์ผลกระทบต่อโครงการ เป็นต้น

3. องค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นกลุ่มวิชาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน การ

บริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริการสวัสดิการ นันทนาการและพนักงานสัมพันธ์ กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ภาครัฐ การจัดการความขัดแย้ง เป็นต้น

4. องค์ความรู้ด้านทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administrative Theory) เป็นกลุ่มวิชาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ ปรัชญาการเมือง ความรู้ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมทั้งระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับระหว่างประเทศ กฎหมายมหาชน แนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยการบริหารจัดการภาครัฐ การคลังและการเงินภาครัฐ ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการวิสาหกิจชุมชน ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการกับการจัดบริการสาธารณะ มิติทางเศรษฐกิจกับการบริหารภาครัฐ การตลาดสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารเชิงกลยุทธ์การบริหารสาธารณะแนวใหม่ การจัดทำและการส่งมอบบริการสาธารณะ ธรรมภิบาล จริยธรรมนักบริหาร การปกครองและการบริหารท้องถิ่น เป็นต้น

5. องค์ความรู้ด้านการคลังและงบประมาณ (Public Finance and Budgeting) เป็นกลุ่มวิชาที่มีความครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารการคลังและงบประมาณภาครัฐ การจัดการด้านทรัพยากรด้านการเงิน การวิเคราะห์การลงทุน การเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ การบริหารการเงินขององค์กรภาครัฐ การบริหารรายได้ภาครัฐ การบริหารรายจ่ายภาครัฐ การบริหารความเสี่ยงด้านการคลังและงบประมาณ การคลังและงบประมาณท้องถิ่น การบริหารรายได้และรายจ่ายของท้องถิ่น เศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น

รัฐบาลดิจิทัล

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวกระโดดและการผสมผสานการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ หลากหลายสาขา เพื่อตอบสนองความต้องการในภาคการผลิต การบริการ และพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง ได้ส่งผลทำให้รูปแบบและกระบวนการประกอบธุรกิจ และการดำเนินชีวิตรวมถึงความสัมพันธ์ของคนปรับเปลี่ยนไปอย่างพลิกโฉม การพัฒนาดังกล่าวจึงสร้างทั้งโอกาสและความท้าทายให้แก่ประเทศและภาครัฐในการขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (20) ประเด็นการพัฒนาบริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561-2564 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12

(พ.ศ. 2561-2564) ได้กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐเข้าด้วยกัน เพื่อการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐระดับงานบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส เพื่อเป็นการสนับสนุนทิศทางการพัฒนาประเทศและเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างระบบงานที่มีคุณสมบัติของดิจิทัลให้แก่องค์กรและภาครัฐ และสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในการนำดิจิทัลมาใช้เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

โดยแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์นี้ มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มี "ทักษะ" ในการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งให้การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์อันจะช่วยสนับสนุนให้ภาครัฐมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเป็นรัฐบาลเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) การเป็นรัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen) และการมีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Government Culture) แผนปฏิบัติการดังกล่าว มีหลักการสำคัญในการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (Build Buy-Borrow) เพื่อกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ ในระดับหน่วยงาน (Radical Change) ด้วยการสร้าง "ผู้นำ" และ "กำลังคนกลุ่มสำคัญ" ให้มีกรอบความคิด ทักษะ และความพร้อมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์และด้วยการสร้างและพัฒนาทักษะแบบใหม่ให้แก่กำลังคนภาครัฐในช่วงการเปลี่ยนผ่าน (Transition Period) เพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

สำหรับกลไกสำคัญในการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐตามเจตนารมณ์ของแผนปฏิบัติการดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ประเด็นและแนวทาง 14 วิธีการ ดังมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

ประเด็นและแนวทางที่ 1 การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่ (1) การปรับกรอบความคิด (Mindset) สร้างความ

ตระหนักให้การสนับสนุนผู้บริหารสูงสุดเพื่อนำการปรับเปลี่ยนภาครัฐเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์ และนำองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์ (2) การเตรียมความพร้อมผู้ที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงรุ่นใหม่ของหน่วยงานของรัฐให้มีความสามารถในการนำองค์กรเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์และ (3) การพัฒนาและเตรียมผู้บริหาร CIO ที่มีวิสัยทัศน์และคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

ประเด็นและแนวทางที่ 2 การสร้างเสริมกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Change agents) ประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่ (1) การสร้างและพัฒนาทีมบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยนำกำลังคนคุณภาพของภาครัฐราชการ และผู้มีผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นเครือข่ายการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (2) การสร้างและพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ (Technologist) ให้มีความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และ (3) การทบทวนบทบาทภารกิจระบบงาน และโครงสร้างองค์กรและการจัดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรสร้างและพัฒนาดิจิทัลภาครัฐ

ประเด็นและแนวทางที่ 3 การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่ เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย 4 วิธีการ ได้แก่ (1) การระบุทักษะที่จำเป็นและวางแผนการสร้างพัฒนา และเคลื่อนย้ายกำลังคนภายในหน่วยงานเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนบริบทการทำงานและการเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (2) การสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ในระบบราชการมีกรอบความคิดแบบใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชนริเริ่มสร้างสรรค์พร้อมปรับตัว สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทำงานอย่างทันสมัยมีธรรมาภิบาล มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (3) การสรรหาและดึงดูดคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) ที่มีความพร้อมเข้าสู่ระบบราชการในทุกระดับตำแหน่ง และ (4) การกระตุ้นให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ประเด็นและแนวทางที่ 4 การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคน ภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 วิธีการ ได้แก่ (1) การปรับบริบทองค์กรและกฎระเบียบเพื่อรองรับการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล เพื่อสร้างโอกาส

และความคุ้นเคยรวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการใช้ทักษะด้านดิจิทัลในสถานที่ทำงาน (3) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็น "สถานที่ทำงานแห่งการเรียนรู้" ที่มีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน อย่างเป็นระบบ และ (4) การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการพัฒนา รวมทั้งการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ

นอกจากนั้นในการเตรียมความพร้อมของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยที่ปัจจัยแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลคือ การพัฒนารูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการกำลังคนของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในสภาวะการณ์ที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการและบริการของหน่วยงานอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการที่หลากหลายในรูปแบบความเป็นส่วนบุคคลมากขึ้น (Personalized Service) ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีบุคลากรที่มี "ศักยภาพและความสามารถเหมาะสม" มาขับเคลื่อนงานและสร้างให้เกิดองค์กรและระบบนิเวศแบบใหม่ที่เอื้อให้เกิดการทำงานที่ทันสมัยและคล่องตัว การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการพัฒนางานภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น และเป็นระบบที่เปิดให้มีการเชื่อมโยงและนำทรัพยากรจากภายนอกมาทำงานร่วมกันในรูปแบบโครงการความร่วมมือ (Project Based) อย่างไรก็ตาม โดยที่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐปัจจุบัน ยังมีข้อจำกัดหลายประการ ทำให้การสร้างและพัฒนาศักยภาพกำลังคนเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงกระทำได้ไม่ถนัดนัก ดังตัวอย่างต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

1. รูปแบบการจ้างงานภาครัฐตลอดชีวิต (Life time employment) ที่เน้นการบรรจุอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการกำลังคนของหน่วยงานภาครัฐยุคปัจจุบันได้โดยที่การทำงานในบริบทของการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลจะมีสิ่งที่ไม่สามารถคาดหมายได้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง อีกทั้งอาจมีงานบางอย่างเกิดขึ้นใหม่ซึ่งเป็นงานที่องค์กรอาจยังไม่ชัดเจนหรือยังไม่เข้าใจในเนื้อหา รูปแบบและวิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ การสรรหาคนเข้าสู่องค์กรในตำแหน่งแรกบรรจุ พัฒนาทักษะและความสามารถให้กับบุคคลดังกล่าวอย่างค่อยเป็นค่อยไป และรักษาบุคคลดังกล่าวให้ทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ อาจไม่ทันกับความต้องการเชิงภารกิจของหน่วยงานที่จะมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอได้

2. การสรรหาคณากรภาครัฐยังไม่ดึงดูดและจูงใจให้บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานบริบทใหม่เข้าสู่ภาครัฐ โดยที่หลายครั้งหน่วยงานภาครัฐ ยังไม่สามารถ แสดงให้คนรุ่นใหม่หรือผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญซึ่งมีความมุ่งมั่นตั้งใจและ เป็นที่ต้องการของภาครัฐ เข้าใจถึงบทบาทภารกิจ ลักษณะงานรวมถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ของหน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงานได้อย่างชัดเจน การสรรหาคณากรเข้ารับราชการหรือทำงาน ภาครัฐยังเน้นกระบวนการเชิงรับที่ประกาศเป็นการทั่วไปให้ผู้ที่มีความสนใจมาสมัครเข้ารับราชการหรือ เข้าทำงานกับหน่วยงาน มีขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่ไม่ยืดหยุ่นและใช้ระยะเวลา นาน การกำหนดช่วงเวลาการคัดเลือกบุคคลแต่ละขั้นตอนไม่สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายของการสรรหาเครื่องมือที่นำมาใช้ในกระบวนการสรรหาและ คัดเลือกบุคคล แม้จะมีการปรับปรุงให้ทันสมัยในบางกระบวนการ เช่น การเปิดรับสมัคร การจัด สอบ และการประกาศผลสอบ เป็นต้น แต่ก็ยังมีข้อจำกัดและไม่เอื้อให้ผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจจะ เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานภาครัฐเข้าถึงได้โดยสะดวก

3. วิธีการนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานไปใช้ในรูปแบบเดิมที่มุ่งเน้นการวัดผล ลัพท์จากตัวชี้วัดที่กำหนดรายบุคคลตั้งแต่ต้นรอบโดยไม่เปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนได้ตาม สถานการณ์ อาจไม่สนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมและการสร้างงานที่มีมูลค่าเพิ่ม เนื่องจา กการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในบางลักษณะ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินริเริ่มทดลอง ปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงหรือ สร้างผลลัพธ์แบบใหม่ที่ดียิ่งขึ้นระหว่างการทำงาน แต่อาจแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ เดิม ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินหรือจากที่ปฏิบัติมาแต่เดิม นอกจากนี้การนำผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามระบบดังกล่าวไปปรับใช้อาจยังไม่สนับสนุนการทำงานร่วมกันในลักษณะ Cross- functional Team เนื่องจากการประเมินส่วนใหญ่มุ่งเน้นการจำแนกความแตกต่างของผลสำเร็จ ของงานเฉพาะตัวบุคคลมากกว่าผลสำเร็จของทีมงาน ค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานที่ดีไม่จูงใจ และในหลายกรณีไม่มีความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นกับผลงานทั่วไป อีกทั้ง ยังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสอนงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อ การพัฒนางานและพัฒนาคณากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรของภาครัฐ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการทำงานในบริบทของ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยังไม่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การปรับตัว และ พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากการพัฒนากำลังคนภาครัฐส่วนใหญ่ยังคงเน้นการ

พัฒนาด้วยการฝึกอบรมและการฟังบรรยายเป็นหลัก อีกทั้งยังกระจุกตัวเฉพาะคนบางกลุ่มเท่านั้น การวางแผนในเส้นทางอาชีพ (Career Progression) ไม่ชัดเจน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานยังไม่เป็นระบบ การสอนงานและการส่งเสริมให้เรียนรู้จากการประสบการณ์ในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีบ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ยังไม่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด

แผนปฏิบัติการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กำลังคนของภาครัฐตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของการปรับเปลี่ยนบริบทและรูปแบบและวิธีการทำงานภาครัฐ มีความสามารถในการปรับตัว มีความพร้อมทั้งด้าน “กรอบความคิด” (Mindset) และ “ทักษะ” (Skill Set) เพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล สามารถทำงานในบริบทใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องรวมทั้งให้การสนับสนุน และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ด้วยการพัฒนาภาครัฐที่มีคุณลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

ก. รัฐบาลเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) ซึ่งมุ่งเน้นให้เกิด (1) การบูรณาการกระบวนการงานและข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐเพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน (2) การเปิดเผยและให้บริการข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน (3) การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน ในการบริหารจัดการภาครัฐ

ข. รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen) ซึ่งมุ่งเน้นให้เกิด (1) การปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (2) การพัฒนาการให้บริการประชาชนและการอำนวยความสะดวกของภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized Public Services) โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)

ค. วัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture) ซึ่งประกอบด้วย (1) การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประชาชน (2) ความพร้อมรับปรับตัว คล่องแคล่ว ว่องไว ปรับเปลี่ยนรวดเร็ว (Agility) (3) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) (4) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Data Driven) (5) มีธรรมาภิบาล (Digital Governance)

สรุป

สรุปได้ว่า รัฐประศาสนศาสตร์ เป็นกิจกรรมการบริหารและการปกครองบ้านเมืองสาขาหนึ่งที่เน้นในเรื่องของระบบราชการ หรือกิจการงานที่รัฐเป็นผู้ปฏิบัติจัดทำเพื่อประโยชน์สาธารณะ หรือเป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานสาธารณะทั้งหลาย มีลักษณะเป็นสหวิทยาการทั้งสิ้น 5 องค์ความรู้ ได้แก่ องค์ความรู้ด้านองค์การและการจัดการ องค์ความรู้ด้านนโยบายสาธารณะ องค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์ความรู้ด้านทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ และองค์ความรู้ด้านการคลังและงบประมาณ ส่วนรัฐบาลดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กำลังคนของภาครัฐตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของการปรับเปลี่ยนบริบทและรูปแบบและวิธีการทำงานภาครัฐ มีความสามารถในการปรับตัว มีความพร้อมทั้งด้าน “กรอบความคิด” (Mindset) และ “ทักษะ” (Skill Set) เพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล สามารถทำงานในบริบทใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องรวมทั้งให้การสนับสนุน และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ด้วยการพัฒนาภาครัฐที่มีคุณลักษณะสำคัญคือ ก. รัฐบาลเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) ซึ่งมุ่งเน้นให้เกิด การบูรณาการกระบวนการและข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐเพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน การเปิดเผยและให้บริการข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนในการบริหารจัดการภาครัฐ ข. รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen) ซึ่งมุ่งเน้นให้เกิด การปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาการให้บริการประชาชนและการอำนวยความสะดวกของภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized Public Services) โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) และ ค. วัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture) ซึ่งประกอบด้วย การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประชาชน ความพร้อมรับปรับตัว คล่องแคล่ว ว่องไว ปรับเปลี่ยนรวดเร็ว (Agility) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Data Driven) มีธรรมาภิบาล (Digital Governance) ถึงแม้ว่าจะเป็นการบริหารจัดการภาครัฐเหมือนกันแต่รัฐบาลดิจิทัลจะเน้นไปที่การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้การบริหารคน บริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2535). *รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ : เครื่องมือในการบริหารประเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พ.ศ. 2558*. เอกสารแนบท้าย, ประกาศ ณ วันที่ 26 มิถุนายน 2558.
- ปฐุม มณีโรจน์. (2523). *ขอบข่ายและสถานภาพของรัฐประศาสนศาสตร์ : พิจารณาในทัศนะวิชาชีพ*. ใน อุทัย เลาหวิเชียร ปรัชญา เวสารัชช์ และเฉลิมพล ศรีหงส์ (บรรณาธิการ). *รัฐประศาสนศาสตร์ : ขอบข่ายสถานภาพ และพัฒนาการในประเทศไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แสงรุ่งการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ตีวยานนท์) อรรถมานะ. (2540). *สาธารณบริหารศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ 2561-2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก : <http://www.parliament.go.th/library>.

การบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวงอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามหลักพุทธธรรม

WATER MANAGEMENT OF THE METROPOLITAN WATERWORKS AUTHORITY

EFFICIENTLY ACCORDING TO BUDDHISM

ณรงค์ศักดิ์ ทั่งทอง

Narongsak Thangthong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: narongsak.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวงอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องให้หลักการบริหาร และที่สำคัญควรบูรณาการกับหลักพุทธธรรม เพื่อให้การบริหารจัดการน้ำมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการน้ำควรใช้หลัก POCCC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม บูรณาการกับหลักหลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา จะส่งผลให้การบริหารจัดการน้ำ มีประสิทธิภาพ กล่าวคือน้ำประปามีคุณภาพ มีปริมาณที่เพียงพอ ใช้ระยะเวลาในการผลิตที่เหมาะสม และใช้งบประมาณที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายคือส่งมอบน้ำประปาที่มีคุณภาพปลอดภัยในระดับสากล

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; ประสิทธิภาพ; หลักอิทธิบาท 4

Abstract

Water management of the Metropolitan Waterworks Authority efficiently must have to use administrative principles. And most importantly, it should be integrated with Buddhist principles for water management efficiently. Water management should use the POCCC principles included planning, organization, command, coordination, and control by integrating the Buddhist principle included Chanda, Viriya, Citta and Vimangsa. Therefore, it affected the

effectiveness of water management which means quality tap water was quality and sufficient, the time and budget used for production was appropriate.

Keywords: Management; Efficiency; Iddhibada 4

บทนำ

การประปานครหลวงเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นช่วยเหลือประชาชน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับประชาชนที่อยู่อาศัยและประกอบกิจการในเขตนครหลวงที่ต้องการสินค้าคุณภาพดี ปลอดภัยและมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการ ในราคาที่สามารถจ่ายได้และยุติธรรม รวมทั้งมีบริการที่รวดเร็ว เพราะการประปานครหลวงมีเทคโนโลยีที่มีนวัตกรรมทันสมัยในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังมีพนักงานที่ให้บริการอย่างมีอาชีพ อบอุ่นและเข้าถึงง่าย ที่ลูกค้าไว้วางใจ เพื่อให้ทุก ๆ คนมีความมั่นใจว่าการประปานครหลวงทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ศตวรรษสุคติ สายธารีแห่งนครา, 2557)

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO) อย่างเป็นรูปธรรม การประปานครหลวงได้กำหนดเป้าหมายในการยกระดับการให้บริการงานประปาสมรรถนะสูงโดยควบคุมคุณภาพน้ำให้ได้มาตรฐานน้ำดื่มตามเกณฑ์ขององค์การอนามัยโลก การควบคุมอัตราน้ำสูญเสียให้เทียบเท่ากับองค์กรประปาในระดับสากล การสร้างธรรมาภิบาลตามเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนการเข้ารับการประเมินตามเกณฑ์รางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class: TQC) (ฝ่ายสื่อสารองค์กร, รายงานประจำปี 2559) จะเห็นได้ว่า เป้าหมายที่แท้จริงของการประปานครหลวงคือการผลิตน้ำประปาและส่งมอบน้ำประปาที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ทั้งนี้ในกระบวนการผลิตต้องใช้หลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพด้วย มิฉะนั้นเป้าหมายที่คาดว่าจะส่งมอบน้ำประปาที่มีคุณภาพแก่ประชาชนนั้นคงไม่สำเร็จ

แม้ว่าการประปานครหลวงจะได้มีการกำหนดกำหนดมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ 9 ประการ โดยเน้นให้บุคลากรและผู้บริหาร ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร (การประปานครหลวง, 2560) ก็ตามที่ ถึงกระนั้นในเชิงปฏิบัติการก็ยังไม่เพียงพอสำหรับการจะนำไปสู่กระบวนการในทางปฏิบัติที่เน้นส่งมอบน้ำประปาที่มีคุณภาพ และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยังต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการ และที่สำคัญไปกว่านั้นในฐานะที่การประปานครหลวงได้ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักจริยธรรม ก็จำเป็นต้องมีการประยุกต์หลักพุทธธรรมเข้ามาอีกด้วย จึงจะส่งผลให้การบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวงมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ น้ำประปามีคุณภาพ มีปริมาณที่เพียงพอ ใช้ระยะเวลาในการผลิตที่เหมาะสม และใช้งบประมาณที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายคือส่งมอบน้ำประปาที่มีคุณภาพปลอดภัยในระดับสากล ตามเจตนารมณ์ของการประปานครหลวง

การบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวง

การประปานครหลวงได้มีการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเรื่อยมา และได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 ถึงปี 2559 รวม 3 ฉบับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง ฉบับที่ 1 (2548-2550) ซึ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อการตลาดควบคู่กับการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรในทุกด้าน ยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง ฉบับที่ 2 (2551-2554) ซึ่งเน้นการบริหารจัดการด้วยการสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐกิจและการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงการสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้น้ำ และยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง ฉบับที่ 3 (2555-2559) (การประปานครหลวง, 2560) ซึ่งได้วางเป้าหมายในการก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงในระดับ Best in Class ของภาครัฐวิสาหกิจของไทย และการก้าวเป็นผู้นำในภูมิภาคอาเซียน และในปีงบประมาณ 2560-2564 การประปานครหลวงได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง ฉบับที่ 4 เพื่อกำหนดกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง โดยวางเป้าหมายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ภายในกรอบระยะเวลาตามแผนยุทธศาสตร์ หรือภายในปี พ.ศ. 2564 โดยคำนึงถึงการส่งมอบน้ำประปาปลอดภัย (Water Safety Plan)

ในอนาคตของการประปานครหลวงยังคงยึดมั่นในวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรชั้นนำด้านการบริหารจัดการที่ใส่ใจความเป็นเลิศ ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับแนวหน้าของกลุ่มประเทศอาเซียนที่ให้บริการงานประปา” โดยตั้งเป้าหมายได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

)Thailand Quality Class : TQC) ภายในปี 2559 และยกระดับองค์กรให้ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ)Thailand Quality Awards : TQA) ภายในห้วงเวลายุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง ฉบับที่ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การบริหารการประปา (2564-2560) 4 ยังคงมุ่งเน้นสร้างคามยั่งยืนขององค์กรระยะยาวต่อเนื่องจาก (2564-2560) 4 ภายใต้หลักการ (2559-2555) 3 ยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง ฉบับที่ “S-Link for MWA Sustainable Growth” (การประปานครหลวง, 2558)

1. สร้างคามยั่งยืน (Sustainability) มีทิศทางการเติบโต มั่นคง ยาวนาน ทั้งด้านรายได้และโครงสร้างองค์กรเสริมความมั่นคง (Stability) พัฒนาระบบผลิต-จ่ายให้มีเสถียรภาพ

2. สร้างคามเพียงพอ (Sufficiency) ปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณท์/บริการให้เพียงพอ กับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

3. ส่งเสริมสุขอนามัยของประชาชนผู้บริโภคน้ำประปา (Sanitary) ยกระดับและรักษาคุณภาพน้ำผลิต-จ่ายให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

สำหรับการผลิตน้ำประปาที่มีคุณภาพดังกล่าวนี้ ในกระบวนการปฏิบัติ จำเป็นอย่างยิ่ง ต้องใช้ทฤษฎีทางการบริหารเข้ามาจับ โดยนำมาเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการ โดยหลักการบริหารจัดการที่มีความสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือ หลักการบริหาร POCCC เนื่องจากเป็นทฤษฎีการบริหารที่สามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารภาคเอกชนหรือภาครัฐก็สามารถนำมาใช้ได้ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ POCCC คือ (Price Alan, 2004)

1) การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนในการจัดการแหล่งน้ำดิบในการผลิต วางแผนงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต กำหนดเป้าหมายของการผลิตที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน กำหนดวิธีการและผู้รับผิดชอบให้เหมาะสม

2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมให้เกิดความคล่องตัว หรือจัดตั้งองค์กรย่อยภายในเพื่อรับผิดชอบภาระงานต่างๆ ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) เป็นการสั่งบังคับบัญชาตามสายงานตามภาระงาน คำสั่งจะต้องมีความชัดเจน ถูกต้องเป็นธรรม สามารถปฏิบัติตามได้ การสั่งการอาจจะใช้ระบบสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้องก็ได้เพื่อลดขั้นตอนในการสั่งการ

4) การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานงานภายในองค์กรและการประสานงานระหว่างองค์กร จะมีความเกี่ยวข้องกับการจัดองค์กร โดยจะต้องเลือกบุคลากรที่เป็นฝ่ายประสานงานให้มีความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ และการทำงานต้องเน้นให้เกิดการประสานงานกันทั้งองค์กรเพื่อให้มีแนวทางในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

5) การควบคุม (Controlling) เป็นการควบคุมกระบวนการทำงานและกระบวนการผลิตน้ำประปา ให้เป็นไปตามขั้นตอน และที่สำคัญควบคุมคุณภาพของน้ำและการจ่ายน้ำให้กับประชาชนให้ได้มาตรฐานสากล

จะเห็นได้ว่าหลักการบริหารจัดการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการน้ำประปาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักการดังกล่าวสู่กระบวนการปฏิบัติ สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหน้าที่ เรียกได้ว่าผู้บริหารต้องมีอำนาจในการสั่งการ สร้างกระบวนการในการบริหารตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ให้เป็นรูปธรรม ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกส่วนงานได้ปฏิบัติตามกระบวนการดังกล่าว และประสานบุคลากรทุกฝ่ายได้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงประกาศแก่เหล่าสาวก ในทางโลกิยะเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมผู้ปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุที่เป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติตามไม่ว่าจะทำกิจการงานใดหากปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดก็จะประสบความสำเร็จได้ ในทางโลกุตระพระอริยบุคคลก็ได้ใช้หลักธรรมนี้เป็นบาทแห่งความสำเร็จ จนเป็นเหตุให้บรรลุภูมิธรรมชั้นต่างๆ โดยที่หลักอิทธิบาท 4 โดยความหมายแล้ว หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ได้แก่

1. ฉันทะ หรือความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป
2. วิริยะ หรือความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดถอย

3. จิตตะ หรือความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาฝึกฝัไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

4. วิมังสา หรือความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น (ที.ปา. 11/231/233, อภิ.วิ. 35/505/292.)

ในแง่ของการประยุกต์ใช้ หลักอิทธิบาท 4 เป็นธรรมะที่มีความสำคัญมากต่อคนที่ต้องการเดินทางสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จที่ตนได้ตั้งไว้ เพราะหากทำได้ตามขั้นตอนทั้ง 4 ข้อแล้ว เป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะสำเร็จได้อย่างแน่นอน

เริ่มต้นจากฉันทะ คือ ความพอใจในสิ่งที่จะทำ นับว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการกระทำอันเกิดจากความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ ถือเป็นสัญญาใจที่สำคัญเพราะหากมีใจรักและศรัทธาอย่างแรงกล้าแล้ว ก็จะเกิดพลังในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ อย่างน่าอัศจรรย์ เพราะหากฝืนใจทำก็จะพบแต่ความทุกข์ทรมานและสุดท้ายอาจไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิริยะ หรือความเพียร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งความเพียรมี 2 อย่าง ได้แก่ ความเพียรแบบสามัญทั่วไป และความเพียรเป็นเครื่องกำจัดอกุศลภายในตัวเอง เพื่อเข้าถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดแห่งชีวิตที่แท้จริง วิริยะหรือความเพียรจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลที่มุ่งมั่นในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไม่ย่อท้อ

จิตตะ คือ ความคิดจดจ่อ มีจิตฝึกฝัอยู่ในสิ่งที่ทำด้วยความคิด และไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป ทำให้เกิดความรอบคอบตามมา จึงทำให้การตัดสินใจทำอะไรก็ทำให้ความผิดพลาดลดน้อยตามลงไปด้วย

วิมังสา คือ การใช้ปัญญาในการไตร่ตรอง มีการวางแผนก่อนลงมือทำ พิจารณาหาหนทางในการแก้ไขปัญหา วิมังสาจะเป็นการทบทวนสิ่งที่เราได้คิดได้ทำมาจากความพอใจและมีใจรักที่จะทำ แล้วทำด้วยความมุ่งมั่นอย่างไม่ย่อท้อ มีใจจดจ่อและใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในสิ่งที่ได้ทำมาว่าเป็นอย่างไร จะต้องปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น เพื่อตรวจสอบความคิดและการกระทำของเราว่าเราทำเพื่ออะไร เช่น เพื่อความสุขของตัวเรา ครอบครัว สังคม ประเทศ เป็นต้น (พระมหาอุดม สารเมธี และคณะ, 2551)

การที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิตตามหลักพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่า การที่เราจะสร้างความสำเร็จให้กับชีวิต เราสามารถสร้างได้ด้วยตัวเราเองโดยการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ตามลำดับขั้นตอนจนครบทุกข้อ จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ เพราะแต่ละข้อนั้นมีความสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงจะสร้างความสำเร็จให้กับทุกคนได้ ในแง่ของการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อปรับปรุงตนเองให้ห่างไกลหรือเลิกอบายมุข หลักอิทธิบาท 4 จะช่วยเสริมสร้างความตั้งใจ และสร้างแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จด้วยใจรักมิใช่เพื่อการต้องการรางวัลตอบแทน อาจกล่าวตามลำดับได้ว่า เริ่มต้นจาก มีใจรัก มีความพากเพียรทำ มีจิตใจฝักใฝ่ และใช้ปัญญาพิจารณา (ปิ่นมณี ขวัญเมือง, 2557)

ในแง่ของการประยุกต์ใช้เข้ากับการบริหารจัดการน้ำหลักอิทธิบาท 4 จะมีความหมายในเชิงสร้างสรรค์ระดับโลกยะ แต่เป็นการยกระดับการปฏิบัติให้มีความมั่นคงอย่างที่กล่าวเป็นภาษาพูดว่าทำงานอย่างมีหลัก กล่าวคือหลักการบริหารแนวทางวิธีปฏิบัติและหลักธรรมที่เป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็ง ถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น ในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 นั้น ผู้เขียนเสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับดังนี้

ฉันทะ ความพอใจ ผู้บริหารของการประปานครหลวงควรส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ เกิดความพอใจในการทำงาน รักในงานที่ทำ ตั้งแต่ขั้นตอนของการเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กร นอกจากนั้นสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและความพอใจในงานที่ทำอาจจะใช้หลักของการให้สวัสดิการ ใช้ปัจจัยจูงใจให้บุคลากรเกิดความรักและพอใจในงานที่ทำ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

วิริยะ ความเพียร ผู้บริหารของการประปานครหลวงควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเพียรพยายามในงานที่ทำ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก และที่สำคัญควรแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับจากการทุ่มเทให้บรรลุเป้าหมาย อย่างน้อยอาจจะเป็นคำยกย่องชมเชยให้ผู้อื่นละบุคลากรภายในองค์กรได้รับรู้ การแสดงความยินดีเป็นต้น หรือหากเป็นไปได้ อาจจะมีการตั้งรางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้กับบุคลากรในเมื่อทำงานสำเร็จเป็นช่วงๆ ก็ได้

จิตตะ เอาใจใส่ ผู้บริหารของการประปานครหลวงควรสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักเอาใจใส่ในงานที่ทำ ไม่ละทิ้งปล่อยวางงาน ให้เอาใจใส่อยู่เสมอ โดยอาจจะให้มีการรายงานผลอยู่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องดูแลงานเพื่อรายงานผลอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นควรสนับสนุนส่งเสริมให้ทำจนติดเป็นนิสัย ให้บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมเดียวกันคือทำงานด้วยความเอาใจใส่จดจ่อและใช้สมาธิในการทำงาน

วิมังสา ไตร่ตรอง ผู้บริหารของการประปานครหลวงควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร รู้จักตรวจสอบกระบวนการทำงานอยู่เสมอ พิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่อยเป็นประจำ ตรวจสอบข้อบกพร่องโดยใช้หลักของโยนิโสมนสิการ ด้วยปัญญารอบคอบ ให้เห็นถึงสาเหตุของ ปัญหา และพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา สำหรับผู้บริหารเองควรมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล พิจารณาหาแนวทางในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวง

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวง ในฐานะที่เป็นองค์กรที่สำคัญของประเทศในการจ่ายน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคสำหรับประชาชน เป็นสายธารหล่อเลี้ยงชีวิตของประชาชน เนื่องจากน้ำเป็นปัจจัยที่สำคัญมากสำหรับการดำรงชีวิตของประชาชนทุกคน ดังนั้นการจ่ายน้ำประปาที่มีคุณภาพให้กับประชาชนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่การประปานครหลวง คำนึงถึงอยู่เสมอว่าจะต้องมีการเสริมความมั่นคง (Stability) พัฒนาระบบผลิตจ่ายให้มีเสถียรภาพ สร้างความเพียงพอ (Sufficiency) ปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์บริการให้เพียงพอ/ กับการต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและ ส่งเสริมสุขอนามัยของประชาชนผู้บริโภคน้ำประปา (Sanitary) ยกระดับและรักษาคุณภาพน้ำผลิต-จ่ายให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (การประปานครหลวง, 2560) ดังนั้น การประปานครหลวงจึงได้มีการทบทวนบทบาทของตนเองเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ภาระงานที่การประปานครหลวงได้ดำเนินการนั้น เมื่อเทียบกับหลักประสิทธิภาพของปีเตอร์สัน และโพรแมน ที่ได้เสนอหลักประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต

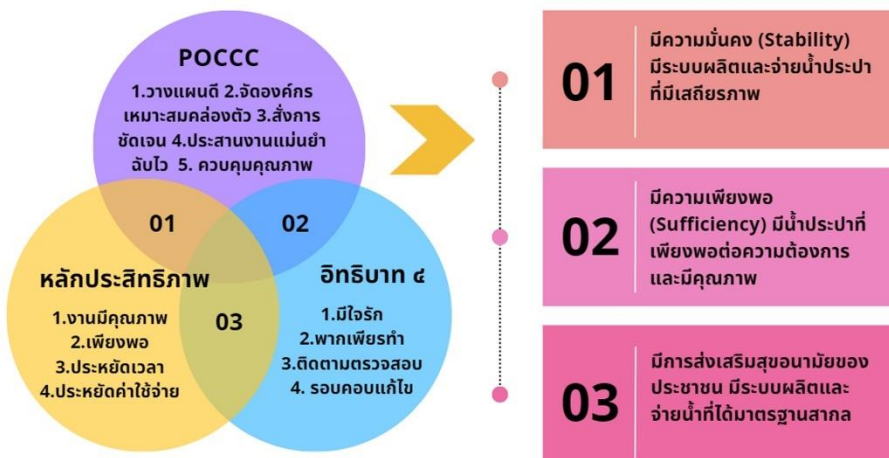
ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด (E.Peterson, and G. E. Plowman., 1989)

เมื่อนำหลักประสิทธิภาพดังกล่าวนี้มาเทียบกันจะเห็นได้ว่า การที่การประปานครหลวงได้ดำเนินการตั้งแต่นั้นแต่ พัฒนาระบบผลิตจ่ายน้ำให้มีเสถียรภาพ สร้างความเพียงพอ โดยปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เพียงพอกับความ ต้องการ ส่งเสริมสุขอนามัยของประชาชนผู้บริโภคน้ำประปา โดยยกระดับและรักษาคุณภาพน้ำทั้งกระบวนการผลิตและจ่ายน้ำให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ได้จะมีความสอดคล้องกับหลักประสิทธิภาพข้างต้น คือมีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพ มีปริมาณน้ำประปาที่เพียงพอใช้ระยะเวลาในการผลิตที่เหมาะสม และสามารถลดค่าใช้จ่ายในกระบวนการผลิตและการบริหารได้อย่างลงตัว

องค์ความรู้

จากการได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวงอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักพุทธธรรมทำให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวงและองค์กรภาครัฐและเอกชนให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้เขียนได้สังเคราะห์เป็นแผนภาพดังต่อไปนี้

แนวทางการบริหารจัดการน้ำประปาอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารจัดการน้ำประปาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

การบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการ
บริหาร POCCC ประกอบด้วย การวางแผนอย่างเป็นระบบทั้งการสรรหาน้ำดิบเพื่อทำการผลิต
และวางแผนระบบงานอย่างเป็นขั้นตอน การจัดการ โดยการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่มี
อยู่เกิดความเหมาะสมหรือจัดองค์กรใหม่ให้มีความคล่องตัวสูง การบังคับบัญชาสั่งการที่ชัดเจน
ถูกต้องแม่นยำ เป็นธรรม ทำได้จริง การประสานงานทั้งภายนอกและภายในองค์กรอย่างแม่นยำ
ฉับไว และระดมสุดท้ายการควบคุมกระบวนการทำงาน การใช้ทรัพยากร และคุณภาพของน้ำ
โดยหลักการดังกล่าวนำมาบูรณาการกับหลักหลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ ความพอใจ มีการ
ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ เกิดความพอใจในการทำงาน รักใน
งานที่ทำ วิริยะ ความเพียร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเพียรพยายามในงานที่ทำ โดย
คำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก จิตตะ เอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักเอาใจใส่
ในงานที่ทำ ไม่ละทิ้งปล่อยวางงาน ให้เอาใจใส่อยู่เสมอ วิมังสา สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรรู้จัก
ตรวจสอบกระบวนการทำงานอยู่เสมอ พิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหายอยู่เป็นประจำ
ตรวจสอบข้อบกพร่องโดยใช้หลักของโยนิโสมนสิการ ด้วยปัญญาครอบรอบ เมื่อปฏิบัติตาม
กระบวนการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะส่งผลให้การบริหารจัดการน้ำ มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ น้ำ
ประปามีคุณภาพ มีปริมาณที่เพียงพอ ใช้ระยะเวลาในการผลิตที่เหมาะสม และใช้งบประมาณที่
เหมาะสม โดยมีเป้าหมายคือ มีความมั่นคง (Stability) มีระบบผลิตและจ่ายน้ำประปาที่มี
เสถียรภาพ มีความเพียงพอ (Sufficiency) มีน้ำประปาที่เพียงพอต่อความต้องการ และมี
คุณภาพ และมีการส่งเสริมสุขอนามัยของประชาชน มีระบบผลิตและจ่ายน้ำที่ได้มาตรฐานสากล

เอกสารอ้างอิง

การประปานครหลวง. (2557). *ศตวรรษสตูดี้ สายธารีแห่งนครา*. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์
พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

การประปานครหลวง. (2560). *คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการประปานครหลวง*.
กรุงเทพฯ: การประปานครหลวง.

ฝ่ายบริหารความรับผิดชอบต่อสังคม. (2558). *รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2558*
“รักษน้ำรักษโลก Saving Water Together”. กรุงเทพฯ: การประปานครหลวง.

ฝ่ายสื่อสารองค์กร. (2559). *รายงานประจำปี 2559*. กรุงเทพฯ: การประปานครหลวง.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอุดม สารเมธี และคณะ. (2551). *การวิเคราะห์ความพิการของมนุษย์ทางพระพุทธศาสนา* (รายงานวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปิ่นมณี ขวัญเมือง. (2557). หลักอิทธิบาท 4: เส้นทางสู่ความสำเร็จ. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*. 13(3), 1-2.

E. Peterson, and G. E. Plowman. (1998). *Business Organization and Management*. New York : Irwin.

Price Alan. (2004). *Human Resource Management In a Business Context*. 2nd Edition. London: Thomson Learning.

แนวทางการพัฒนาองค์กรภาครัฐในทศวรรษใหม่

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN THE NEW DECADE

สุปัน คำสุดดี

Supan Khamsudtee

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: mrsupankham@gmail.com

บทคัดย่อ

องค์กรภาครัฐหรือหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันยังต้องมีการปฏิรูประบบราชการอีกมากหมายที่จะสามารถรองรับการบริการประชาชนและโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วซึ่งการปฏิรูปดังกล่าวอาจจะล่าช้าหรือล่าหลังก็ขึ้นอยู่กับแนวคิดผู้นำรัฐบาลแต่ละยุคสมัยที่มุ่งเน้นการทำงานที่แตกต่างกันออกไป บางยุคสมัยก็เน้นการพัฒนาการปฏิบัติงานมากเกินไปทำให้ไปข้าราชการเกิดการปรับตัวที่ล่าช้า บางยุคการให้ความสำคัญต่อหลักการมากเกินไปทำให้ติดอยู่กับกฎหมายและการปฏิบัติแบบเดิมๆ บางยุคสมัยก็เอาใจข้าราชการจนกลายเป็นวัฒนธรรมอุปถัมภ์นิยม เป็นต้น ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปรับไปตามระบบการบริหารราชการของรัฐบาลที่แตกต่างกันออกไปจึงส่งผลต่อความล่าช้าหรือการปฏิรูประบบราชการที่หลงทาง ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างไม่หยุดนิ่งมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพบ้างและไร้ประสิทธิภาพบ้างกลายเป็นอัตลักษณ์แบบคู่ขนานของสังคมไทยที่ไร้หนทางต่อความก้าวหน้าทำให้องค์กรรัฐไทยกลายเป็นอุปสรรคหลักต่อการพัฒนาประเทศที่ควรจะเป็น ดังนั้น องค์กรภาครัฐในทศวรรษใหม่ควรมีแนวทางที่ชัดเจนมากขึ้นผ่านกลไกที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้แก่ 1) การปรับแนวคิดการบริการขององค์กรรัฐที่ระบุว่าจะประชาชน คือ หัวใจสำคัญ 2) การพัฒนาและการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรขององค์กรรัฐพันธุ์ใหม่โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้มากขึ้น 4) การพัฒนาระบบความคล่องตัวต่อการทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาที่ทำนายใหม่ ๆ และ5) การปฏิรูปองค์กรรัฐที่ยึดโยงกับการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างโปร่งใสในการกำกับ ดูแลกิจการทั้งระดับชุมชน ท้องถิ่นและระดับชาติ

คำสำคัญ: องค์กรภาครัฐ; ทศวรรษใหม่.

Abstract

Government organizations or government agencies today still need a lot of bureaucratic reforms to be able to serve the people and a rapidly changing world in which such reforms may be delayed or delayed depending on Concepts of government leaders in each era that focus on working differently. In some eras, too much emphasis was placed on the development of operations, resulting in delayed adaptation of civil servants. Some eras put too much emphasis on principles, causing them to be stuck with traditional laws and practices. Some eras appease civil servants to the point of becoming a patronizing culture. different, resulting in delays or stray bureaucratic reforms at the same time, the ever-changing world has a direct effect on some effective and some inefficient operations, until it becomes a parallel identity of Thai society that is helpless for progress, causing the Thai government organization to Became the main obstacle to the development of the country as it should be. Therefore, government organizations in the new decade should have a clearer approach through mechanisms that correspond to the changes in the world, namely: is the heart of 2) development and protection against new forms of threats through modern technology 3) development of government officials and personnel of new breed of government organizations, especially in specific areas of expertise 4) development of work flexibility systems and 5) the reform of the state organization based on transparent participation of the people in governance. Taking care of business at the community level local and national

Keywords: Government organizations; new century.

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์กรตาม ยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล โดยในการปรับระบบการจัดการขององค์กรให้คล่องตัวนั้น ในองค์กรต้องมีความรู้ 2 ด้าน คือ ความรู้ เฉพาะด้าน (Specialist) และความรู้ด้านการบริหารงาน (Generalist) เป็นความรู้ที่มององค์กรในภาพรวม ใน การบริหารงานทั้งระบบ ต้องนำแนวคิด การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) มาเป็นเครื่องมือใน การบริหารจัดการ ซึ่ง การจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นการบริหารจัดการองค์กรภายในให้ยืดหยุ่น ท้าทาย ปัจจัย ภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง องค์กรต้องมีการวิเคราะห์ ติดตาม คาดการณ์ แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาเพื่อปรับการ บริหารงานภายในให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกดังกล่าว โดยเป็นการจัดระบบให้เกิด ความเป็นทีม คนในองค์กรต้องเรียนรู้ร่วมกัน มีความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งเครื่องมือที่สามารถช่วยได้ คือ การพัฒนาคุณภาพ โดยมององค์รวมของการบริหาร องค์กร คือ การจัดการห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) เพื่อสร้างสินค้าและบริการที่มีคุณค่าที่เหมาะสมกับ ผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย โดยองค์กรมีงาน 2 ด้าน คือ งานหลัก (Primary Activities) และงาน สนับสนุน (Support Activities) ซึ่งต้องมีการประสานงานร่วมกันทั้ง 2 ส่วน มีความเป็นทีม โดยนำหลัก คิด ด้านการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM: Total Quality Management) มาปรับใช้ แนวทางนี้ได้นำหลักการการจัดการกระบวนการที่ดีมาเป็นหลักการพัฒนาองค์กร หลักคิด TQM นี้ ในประเทศญี่ปุ่น Dr.Kano ได้เปรียบองค์กรเป็นเสมือนบ้าน (Dr.Kano’s House) ซึ่งมีรากฐาน มีโครงสร้างหรือเสา 3 ต้น และหลังคา โดยมองเสาต้นแรกเป็น TQM Concept หรือแนวคิด เสา ต้นที่สองคือ Vehicles เป็นการขับเคลื่อนให้แนวคิด เป็นรูปธรรม เสาต้นที่สาม คือ The Techniques & Tools เป็นเทคนิควิธีการและเครื่องมือในการใช้ (สำนักนโยบายและแผน, 2562)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546 รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย มีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูประบบราชการไทย ให้มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานของข้าราชการ เพื่อให้องค์กรภาครัฐปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิผลคุณภาพงานบริการ ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายเพื่อประโยชน์

สุขของประชาชน นั้นหมายถึงองค์กรภาครัฐต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการและระบบการขับเคลื่อนงานขององค์กรให้เป็นระบบที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization. HPO) ก่อให้เกิดการแบ่งส่วนราชการใหม่ในปี พ.ศ. 2546 (ชาลววิทย์ ทรัพย์, มมป.) ดังนั้น หากมองวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น เช่น One-step Service 5) การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ และ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมองถึงการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ และการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งโดยภาพรวมทั้งหมดจะสามารถมองถึงเป้าประสงค์ได้ 3 ประการได้แก่ 1. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2. เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงาน สู่ระดับมาตรฐานสากล และ 3. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการ บริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักนโยบายและแผน, 2562) โดยแนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นไปเพื่อให้องค์กรภาครัฐมีความเข้าใจ เรียนรู้ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการตามหลักการแนวคิด และวิธีการที่ดี สำหรับการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานดั้งเดิมเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร องค์กรและการจัดการ หลักรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นต้น แต่ได้ผ่านการพัฒนาทางวิชาการให้สอดคล้องกับยุคสมัยและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดย PMQA มีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญ คือ การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว พัฒนาการบริหารคนและการพัฒนาคน มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ และทำงานโดยมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญ (ประโยชน์สุขของประชาชน) (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, มปป)

เพราะฉะนั้น การพัฒนาองค์กรภาครัฐในทศวรรษใหม่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนบริบทและบทบาทไปจากเดิมได้มากขึ้นมีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับบริบทของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับปัญหาและความท้าทายใหม่โดยเฉพาะสิ่งเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพราะหัวใจสำคัญคือประชาชนต้องได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด ลดการคุกคามจากภัยทางเทคโนโลยีได้มากขึ้น สร้างความเชี่ยวชาญให้กับข้าราชการและบุคลากรของรัฐมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนและสร้างระบบการทำงานแบบคล่องตัวผ่านการยึดโยงกับความต้องการของประชาชนที่ดึงเข้ามามีส่วนร่วมหลากหลายช่องทางทั้งระดับชาติและระดับชุมชน

แนวทางการพัฒนาองค์กรภาครัฐในทศวรรษใหม่

รัฐสมัยใหม่ต่างให้คำยอมรับในความทันสมัยต่อระบบการบริการประชาชนต่าง ๆ ที่ก้าวหน้ามากขึ้น เช่น การบริการแบบ 4.0 การบริการแบบอิเล็กทรอนิกส์ การแก้ไขปัญหาแบบรวดเร็วตรงจุด การนำเทคโนโลยีมาใช้สำหรับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นหนึ่งในการพัฒนาหน่วยภาครัฐ แต่ถึงอย่างไรก็ตามภายใต้ภาระใหม่จำเป็นต้องพัฒนาภาระหลักและภารกิจเดิมให้มีประสิทธิภาพไปพร้อมๆ กันจึงจะเรียกว่า การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐได้แบบครบวงจรและมีความก้าวหน้าต่อการส่งมอบความสุขให้กับประชาชนโดยมีแนวทางดังนี้

1) การปรับแนวความคิดการบริการขององค์กรรัฐที่ระบุว่า ประชาชน คือ หัวใจสำคัญ

ภาครัฐของไทยกำลังเผชิญความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างรวดเร็วรุนแรง และผันผวน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการประชาชนให้เป็นรูปแบบดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ มีการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ หน่วยงานภาครัฐในยุคใหม่จำเป็นต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อที่จะสามารถสนองต่อความต้องการ และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564) แม้ว่าโลกปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตามแต่ด้วยความรัฐไทยที่มีหน่วยงานรัฐคอยทำงานด้านการ บริการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าอยู่อย่างนี้ก็เชื่อว่าปัญหาและความต้องการของ ประชาชนมิได้แตกต่างไปจากอดีตที่ผ่านมามากนักโดยประชาชนยังต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานและหน่วยงานภาครัฐ ยังคงมอง

ประชาชนในฐานะผู้เสียภาษีหรือเจ้านายก็อาจมีความหวังในการได้ยินเสียงความทุกข์ของประชาชนแทบทุกพื้นที่เพื่อจะที่ปลดปล่อยความทุกข์ยากแสนเข็ญที่ประชาชนกำลังเผชิญอยู่ให้หมดไป ดังนั้น การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีคุณภาพของหน่วยงานภาครัฐก็ด้วยการปฏิบัติตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมไปถึงระเบียบการปฏิบัติ ราชการอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาลจนสร้างความพึงพอใจต่อประชาชน ได้แก่ การปรับระยะเวลาการบริการให้กับประชาชน การใช้วาจาเพื่อการตอบคำถามและฟังประชาชนมากขึ้น การพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย การเพิ่มช่องทางการติดต่อสอบถามและการ ขอข้อมูลทางราชการต่างๆ การพัฒนาช่องทางรับคำร้องเรียนจากประชาชนให้มากขึ้น การให้ความสำคัญกับความ สะดวกและรวดเร็วต่อการบริการแต่ละครั้ง และกระบวนการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการกว่าอดีต ซึ่งเชื่อ การปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานจะช่วยหน่วยงานมีคุณภาพและความพึงพอใจต่อประชาชนได้มากขึ้นไป (ณัฐพันธ์ คงศิลา, 2564) ดังนั้น การบริการประชาชนในด้านต่างๆ เป็นภาระหลักของหน่วยงานภาครัฐถึงแม้ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างหน้ามือเป็นหลังมือก็จะต้องพัฒนาระบบให้ทันสมัย มีความเหมาะสมกับปัญหาที่เปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเพื่อการบริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่องและตรงกับความต้องการได้อย่างรวดเร็ว

2) การพัฒนาและการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของสังคมไทยในระดับชาติ สภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) กำหนดไว้ 9 ประเภทหลักๆ ได้แก่ 1) ความแตกแยกทาง ความคิดของคนในสังคม 2) ความไม่เชื่อมั่นต่อระบบและสถาบันการเมือง 3) การขาดการ สมดุลของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) ภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและโรคระบาด 5) ความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 6) การก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ 7) แรงงานต่างด้าวและผู้หลบหนีเข้าเมือง 8) ยาเสพติด และ 9) ความยากจน สำหรับในระดับท้องถิ่น ดังนั้น การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและชุมชนต่างมีความร่วมมือกันในการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และแก้ปัญหาภัยคุกคามดังกล่าวตามอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติบางประการที่ทำให้การดำเนินการไม่ประสบ ความสำเร็จโดยสมบูรณ์สำหรับแนวทางที่จะดำเนินการป้องกัน แก้ปัญหาให้เกิดความมั่นคง แบบยั่งยืนนั้น มีแนวทางดังนี้ 1) ผลกระทบทางด้านการเมืองการปกครอง

2) ด้านเศรษฐกิจ เช่น ความยากจน ในภาพรวมภาครัฐต้องแก้ไขปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำทางด้าน รายได้อย่างจริงจัง 3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม ที่เป็นภัยคุกคามรุนแรง คือ ยาเสพติดและเทคโนโลยีสารสนเทศ (มือถือ) 4) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นภัยคุกคาม คือ การเผาทำลายป่าปัญหาขยะล้นเมือง และการบุกรุกที่สาธารณะ (นพ. เฟื่องฟู และคณะ, 2563) นอกจากนี้ภัยคุกคามต่อระบบคอมพิวเตอร์ โดยจำแนกภัยคุกคามทางระบบคอมพิวเตอร์แบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้ 1.ภัยคุกคามทางระบบฮาร์ดแวร์ (Hardware Security Threats) คือ ภัยที่มีต่อระบบการจ่ายไฟฟ้า ภัยที่เกิดจากการทำลายทางกายภาพโดยตรงต่อระบบคอมพิวเตอร์นั้นๆ และภัยจากการลักขโมยโดยตรง 2. ภัยคุกคามทางระบบซอฟต์แวร์ (Software Security Threats) การลบซอฟต์แวร์หรือการลบ เพียงบางส่วนของซอฟต์แวร์นั้นๆ การขโมยซอฟต์แวร์ (Software Theft) การเปลี่ยนแปลงแก้ไขซอฟต์แวร์ (Software Modification) และการขโมยข้อมูล (Information Leaks) และ 3. ภัยคุกคามที่มีต่อระบบข้อมูล (Data Threats) การที่ข้อมูลอาจถูกเปิดเผยโดยมิได้รับอนุญาต การที่ข้อมูลอาจถูกเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพื่อผลประโยชน์โดยมิได้มีการตรวจสอบแก้ไข การที่ข้อมูลนั้นถูกทำให้ไม่สามารถนำมาใช้งานได้ (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559) โดยเฉพาะประเภทหลังที่เป็นข่าวอย่างมากทำให้ประชาชนเสียผลประโยชน์ความไร้เทคโนโลยีในการป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้น ดังนั้น จึงเป็นนโยบายวาระระดับชาติที่จะเข้ามาช่วยเหลือประชาชนและเกิดการป้องกันของหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบเพื่อความปลอดภัยและความมั่นใจของประชาชน

3) การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรขององค์กรรัฐพันธุ์ใหม่โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้มากขึ้น

การพัฒนาและกระตุ้นบุคลากรให้มีการ พัฒนาศักยภาพหรือขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ที่ผ่านมามีองค์กรส่วนใหญ่ต้องพบปัญหาการบริหาร และพัฒนาบุคลากร เช่น บุคลากรมีความรู้ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน บุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดี ต่อองค์กร บุคลากรขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ต้องมีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ควรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกับการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ พร้อมทั้งมีการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐผ่านการสร้างทัศนคติในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีการสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการปรับโครงสร้างในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นให้ทันต่อสถานการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ

สภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และ พัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ภาครัฐอย่างยั่งยืน (ไพฑูริย์ สนสาย, รัฐภูมิ มีศิริ และโชติ บดีรัฐ, 2565) เพราะฉะนั้น การพัฒนาให้ข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญสามารถดำรงชีวิตและยืนหยัดในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุขทั้งด้านการดำเนินชีวิตและด้านหน้าที่การงาน สามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในศตวรรษนี้ สามารถเอาตัวรอด เป็นข้าราชการที่มีคุณสมบัติพร้อม และประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องเสริมสร้างให้ข้าราชการมีคุณลักษณะ ทักษะแห่งอนาคตใหม่โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการพัฒนาจิตสำนึกต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จิตสำนึกต่อการเป็นข้าราชการและจรรยาบรรณให้สังคมในอนาคตน่าอยู่มากยิ่งขึ้น นั่นคือจิตทำ ลักษณะสำหรับอนาคตที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) จิตเชี่ยวชาญ 2) จิตรู้สังเคราะห์ 3) จิตสร้างสรรค์ 4) จิตเคารพ และ 5) จิตรู้จริยธรรม (เบญจวรรณ ถนอมชยวิช, ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, วุฒิชัย เนียมเทศ และณัฐวิทย์ พจนตันติ, 2559) ดังนั้น ข้าราชการในสังคมอาจต้องเร่งการพัฒนาตนเองเพื่อความชัดเจนในประสบการณ์ในสายงานของตนเอง พร้อมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญมากที่สุดและพร้อมที่ก้าวไปสู่โลกแห่งอนาคต ภายใต้บริบทการทำงานที่แตกต่าง ทันสมัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4) การพัฒนาระบบความคล่องตัวต่อการทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาที่ท้าทายใหม่ ๆ

ปัจจุบันมีการนำแนวคิดการบริหารงานขององค์กรยุคใหม่ที่น่า "Agile" เข้ามาใช้ในการทำงานในฐานะ Project Manager และการคำนึงถึงเงิน เวลา คน และอื่นๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ที่สร้างความแตกต่างระหว่างการทำงานแบบทั่วไปกับแบบ Agile ท่านจะเข้าใจข้อดี-ข้อเสียของการทำงานแบบทั่วไปกับแบบ Agile ที่มีความแตกต่างกันด้วยกรอบการทำงาน (Framework) อย่างเป็นระบบ และวิธีการทำงานตามแนวคิดของ Agile สามารถจะเรียนรู้วิธีการทำงานแบบ Agile ส่งผลให้เกิดงานที่มีผลลัพธ์ออกมาได้อย่างรวดเร็ว กระชับ งบประมาณไม่บานปลาย และค่อยข้างยืดหยุ่น และพร้อมปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงรอบข้างได้เสมอ เช่น ไม่เน้นกระบวนการและเอกสาร ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ทำทีละนิดแต่ทำบ่อยๆ ผิดพลาดให้เร็ว และทำงานเป็นทีมมากกว่าที่จะสนใจกระบวนการ การให้ความสำคัญกับ "คน" โดยเน้นการทำงานร่วมกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่พนักงานให้เกิดคุณค่า และเพิ่มบทบาทในการทำงานของทีมงานในแบบ Scrum ความถนัดหรือเชี่ยวชาญของทีมงาน สามารถ

ดึงดูดแข็งของตนเองและทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์นำมาสู่การทำงานที่ลงตัว เช่น The Roadmap The Backlog Sprint Planning และ The Daily Scrum โดยเฉพาะการพัฒนาเทคนิคแนวคิดหลักๆ มาใช้ในการคิด วางแผน พัฒนาระบวนการแบบค่อยเป็นค่อยไป ทีละนิด โดยการส่งมอบงาน Update กันอย่างต่อเนื่อง ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นด้วยการเล็งเห็นถึง Value ให้มากที่สุด รวมทั้งการใช้เครื่องมือต่างๆ ใน Scrum ท่านจะเรียนรู้เครื่องมือการบริหารโครงการแบบ Agile ที่นำวิธีการทำงานของ Scrum มาใช้เพื่อค้นหาความต้องการที่แท้จริง ส่งมอบงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น และมีการแก้ไขปัญหา ผ่านกรณีศึกษาองค์กรต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (กฤษณ์ ปัทมะโรจน์, 2562) ดังนั้น ความเข้าใจในการทำงานแบบคล่องอาจต้องเรียนรู้ในแบบฉบับวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารองค์กรอาจต้องปรับวิธีการบริหารองค์กรในลักษณะการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวคิดความรวดเร็วในการทำงานเข้ามาเสริมแนวคิดหลักโดยเฉพาะการกระจายอำนาจการตัดสินใจกับคณะทำงานหรือข้าราชการมากขึ้น และการทำงานแบบบูรณาเชิงพื้นที่เพื่อการแก้ไขปัญหาได้ตรงไปตรงมาจะทำให้ความคล่องตัวเกิดขึ้นได้

5) การปฏิรูปองค์กรรัฐที่ยึดโยงกับการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างโปร่งใสในการกำกับ ดูแลกิจการทั้งระดับชุมชน ท้องถิ่นและระดับชาติ

ตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้มีเจตนารมณ์สำคัญในการเปลี่ยนการเมืองของนักการเมืองเป็นการเมืองของพลเมืองโดยส่งเสริม สิทธิและเสรีภาพของประชาชน อีกทั้งประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองพลเมืองที่ควบคู่ไปกับ การดำเนินกิจกรรมทางการเมือง อีกทั้งการส่งเสริมการเมืองภาคพลเมืองให้มีประสิทธิผล ต้อง มีการสนับสนุนการติดตามและตรวจสอบกระบวนการปฏิรูปการเมือง การเกิดองค์กร ประชาชน การรณรงค์เพื่อการเรียนรู้ประชาธิปไตยของประชาชน การสร้างสำนึกพลเมือง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการเลือกตั้ง และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ทั้งนี้ ต้องมีการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมเช่น กฎหมายที่ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนหรือการเมืองภาคพลเมือง เพื่อให้ประชาชนสามารถทำกิจกรรมการเมืองภาคพลเมืองได้อย่างเต็มที่ เข้มแข็ง ต่อเนื่อง อิสระ มีต้นทุนต่ำ และไม่เป็นการแก่ตนเองมากเกินไป ซึ่งการเมืองภาคพลเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง เป็นสถานการณ์ที่ประชาชนมี สิทธิและเสรีภาพในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบาย มีการกระจายอำนาจให้ ประชาชนสามารถกำหนดวิถีชีวิตของตนเองโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ภายใต้กรอบของ กฎหมาย โดยเนื้อหาจะกล่าวถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากนโยบายของรัฐที่อาจเกิดผลกระทบต่อ ประชาชน ประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม และประชาชนสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางการเมืองได้ด้วยตนเอง (ไพรัตน์ ฉิมหาต, บัญญัติ แพรกปาน และสามิตร อ่อนคง, 2563) แต่ถึงอย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้นอย่างไร แต่ในรอบหลายปีที่ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นได้เพราะปัจจัยหลายๆ ประการ ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ การผูกอำนาจไว้กับกลุ่มบางกลุ่มที่มีอำนาจในการปกครองบ้านเมือง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของโลกภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้การแข่งขันในเวทีโลกรุนแรงมากขึ้น สังคมเข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ กระแสแห่งประชาธิปไตยทำให้บทบาทของภาคประชาสังคมมีบทบาทต่อการบริหารงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น ระบบราชการไทยต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ และ 6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ (บุญเกียรติ ภาวะเวกพันธ์ุ และคณะ, ออนไลน์) ซึ่งมุ่งสู่กิจกรรมของประชาชนเป็นที่ตั้ง โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ทันสมัย ทันสถานการณ์ ทันสังคมโลก และเท่าทันต่อสภาพปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นในสังคมไทยพร้อมทั้งความจริงใจ และจริงจังต่อการมองประชาชนในฐานะผู้รับบริการอย่างแท้จริง

สรุป

แม้ว่าแนวทางการพัฒนาองค์กรภาครัฐในทศวรรษใหม่จะถูกกำหนดไว้ด้วยวิสัยทัศน์ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนแล้วก็ตามแต่ความจริงใจต่อการปรับเปลี่ยนแปลงไปสู่ความทันสมัยในทศวรรษใหม่ยังมีความไม่ชัดเจนต่อทิศทางที่ควรจะเป็นหรือการปรับเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรภาครัฐมีลักษณะค่อยๆ เป็นไปอย่างเชื่องช้า ทำให้ปรากฏการณ์ต่างๆ เกิดขึ้นจนกลายเป็นปัญหาให้กับหน่วยงานภาครัฐที่ปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หรือภาครัฐอาจจะขาดความจริงใจต่อการปรับเปลี่ยนดังกล่าวก็อาจเป็นไปได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมไปสู่แบบใหม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไม่ช้าก็เร็วเพื่อสร้างความพร้อมต่อการบริการและการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่หน่วยงานภาครัฐกำลังเผชิญอยู่อย่างมากมาย ได้แก่ การปรับแนวคิดการบริการขององค์กรรัฐที่ระบุไว้ว่า ประชาชน คือ หัวใจสำคัญ การพัฒนาและการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาข้าราชการ

และบุคลากรขององค์กรรัฐพันธุ์ใหม่โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้มากขึ้น การพัฒนาระบบความคล่องตัวต่อการทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาที่ท้าทายใหม่ๆ และการปฏิรูปองค์กรรัฐที่ยึดโยงกับการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างโปร่งใสในการกำกับ ดูแลกิจการทั้งระดับชุมชนท้องถิ่นและระดับชาติ ทั้ง 5 ประการนี้ จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐไทยก้าวไปสู่โลกใหม่ภายใต้วัฒนธรรมแบบเดิมๆ ที่ตั้งงมได้เพื่อสร้างความหวังและโอกาสให้กับลูกหลานหรือคนรุ่นต่อไปสามารถสานต่อความมั่นคงของประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ ปัทมะโรจน์. (2562). *การบริหารงานแบบคล่องตัว*. ปทุมธานี: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี สาขาวิชาบริหารการปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (มปป). *การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)*. กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย.
- ชาญวิทย์ ทรัพย์. (มปป.) *การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตสุขภาพที่ 8.
- ณัฐพนธ์ คงศิลา. (2564). กลไกและกระบวนการการบริหารจัดการเพื่อการบริการสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐ. *วารสาร มจร. ทรัพย์สินทางปัญญา*, 5(2), 35-47.
- นพ เพื่องฟู และคณะ. (2563). ภัยคุกคามรูปแบบใหม่: องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และผลกระทบต่อความมั่นคงของสังคมไทยในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*. 5 (2), 78-96.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. *การปฏิรูประบบราชการ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title>
- เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช, ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, วุฒิชัย เนียมเทศ และณัฐวิทย์ พจนตันติ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*. 3(2), 208-222.
- ไพฑูริย์ สนสาย, รัฐภูมิ มีศิริ และโชติ บดีรัฐ. (2565). การพัฒนาบุคลากรภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 7(11), 538-550.
- ไพรัตน์ ฉิมหาด, บัญญัติ แพรกปาน และสามิตร อ่อนคง. (2563). การเมืองภาคพลเมืองกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในสังคมไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 7(5), 46-61.

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2564). *โครงการการพัฒนาาระบบสถิติข้อมูล และตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินตามยุทธศาสตร์ชาติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักนโยบายและแผน. (2562). *คู่มือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *การป้องกันภัยคุกคามทางคอมพิวเตอร์*. คณะทำงานการจัดการความรู้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาชุมชน
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

PROMOTION OF PUBLIC PARTICIPATION FOR COMMUNITY DEVELOPMENT OF THE
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

พลภัฏฐ์ อารีวงศ์ศิลป์

Platt Areewongsilp

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: anukulpanyanakich.mua@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การมีส่วนร่วมของประชาชนได้ถูกหยิบยกขึ้นมาอย่างจริงจังภายใต้บัญญัติรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 หลายมาตราที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทุกก้าวอย่างต้องอาศัยพลังการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญโดยเฉพาะพื้นที่ชุมชนทั้งชุมชนเมือง ชุมชนกึ่งเมือง และชุมชนชนบทควรได้รับโอกาสกำหนดแนวทางการพัฒนาตามความต้องการของชุมชนนั้นๆ ยิ่งโลกเปลี่ยนแปลงไปเท่าไร การมีส่วนร่วมของประชาชนย่อมต้องเพิ่มสรรพกำลังขึ้นเท่านั้นจึงจะสามารถพัฒนาชุมชนได้ ทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้กับประชาชนในพื้นที่และมีทรัพยากรมากมายที่สามารถวางแผนการพัฒนาอย่างมีเป้าหมายได้มากจึงต้องตระหนักถึงพลังของประชาชนที่สามารถเข้ามาช่วยเติมเต็มบทบาทต่างๆ ให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ผ่านกลไกและช่องทางการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การกำหนดช่องทางการมีส่วนร่วมให้ชัดเจนผ่านระบบการสื่อสารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไปยังประชาชนโดยทั้งงบประมาณและเทคโนโลยี 2) ยกกระดับศักยภาพการทำงานระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดแบบบูรณาการ 3) การสร้างการรับรู้และความโปร่งใสในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้กับประชาชนในพื้นที่ 4) การเพิ่มบทบาทของประชาชนในการตรวจสอบและเข้าถึงข้อมูลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง และ 5) สร้างพลังจิตสำนึกรักบ้านเกิดเพื่อการต่อรองอำนาจการพัฒนาชุมชนของโครงการภาครัฐที่ประชาชนสามารถเลือกและตัดสินใจบนความชอบ

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักศีล 5; การดำเนินชีวิต; ความสุข

Abstract

People's participation has been seriously raised under several articles of the 1997 Constitution indicating that every step of development relies mainly on the power of people's participation in the area, especially the area. community, both urban communities semi-urban and rural communities should be given the opportunity to formulate development guidelines based on their needs. The more the world changes, the more the participation of the people would only have to increase their strength to be able to develop the community. Both the Provincial Administrative Organization is a local administrative organization that is close to the people in the area and has a lot of resources that can plan a lot of development targets, so it must be aware of the power of the people who can help fill the roles for the organization. Provincial administration through mechanisms and channels for participatory development, namely: 1) Establishing clear participation channels through the communication system of the Provincial Administrative Organization to the public through both budget and technology; 3) Creating awareness and transparency in the work of the Provincial Administrative Organization for people in the area. 4) Increasing the role of the people in monitoring and accessing information of and 5) to build the spirit power of the Rak Ban Kerd Office to negotiate the community development power of government projects where people can choose and make decisions based on their preferences.

Keywords: Public participation; community development; provincial administrative organization

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ต่างๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยภายในประเทศ เช่น การเพิ่มขึ้นของประชากร การเปลี่ยนแปลงลักษณะของอาชีพ การโยกย้ายถิ่นฐาน ความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ ความต้องการในบริการของรัฐที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

แต่ปัจจัยที่สำคัญ คือปัจจัยภายนอกประเทศ ซึ่งเข้ามามีอิทธิพลโดยตรงหรืออ้อมผสมผสานกับปัจจัยภายในประเทศดังกล่าว กล่าวคือ แนวโน้มของสังคมโลกในปัจจุบัน ที่เปิดให้มีการค้าขายและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ อย่างใกล้ชิดและไร้พรมแดนหรือเรียกว่า “ยุคโลกาภิวัตน์” ซึ่งได้รับการเอื้ออำนวยจากทั้งบรรยากาศทางการเมืองระหว่างประเทศ ความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร การเดินทาง การขนส่งสินค้า ตลอดจนความสะดวกในเรื่องอื่นๆ อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องกำหนดแนวทางหรือวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ในระยะยาวให้ทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้เพื่อมิให้สูญเสียโอกาสที่จะแข่งขันกับประเทศต่างๆ ในเวทีโลก และเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด (สมาน รังสิโยภักดิ์, 2546) การดำเนินการในด้านต่างๆ ของระบบราชการจะต้องมีประสิทธิภาพด้วยการที่จะนำแผนหรือนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการผลักดันนโยบายให้เกิดประสิทธิผล

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการต่างๆ ของชุมชนนั้นเป็นทั้งวิธีการ และเป้าหมายของการพัฒนาชนบทเพราะจุดหมายของการพัฒนาชนบท คือ ความสามารถในการพึ่งตนเองของชนบทในการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ และการจะบรรลุจุดหมายดังกล่าวได้ประชาชนต้อง เกิดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ที่ดั้นเกิดจากการมีส่วนร่วม (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2550) การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในกระบวนการนโยบายสาธารณะทั้งในด้านการให้และรับรู้ข้อมูลข่าวสารความ เคลื่อนไหว การให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการร่วมกันตัดสินใจ ซึ่งในขั้นตอนการเริ่มนโยบาย การทำแผนงานโครงการหรือกิจกรรมที่อาจ จะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ในการวางแผนพัฒนาด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ซึ่งการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ รวมไปถึงการปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผลตามนโยบายแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และคณะ, 2554) โดยกระบวนการพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐกับประชาชนในชุมชนนั้น ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่น

รูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งเพื่อ
บริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดจนทั้งช่วยเหลืองานของเทศบาล และองค์การ
บริหารส่วนตำบล (อบต.) รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อไม่ให้งานเกิดความ
ซ้ำซ้อน ซึ่งมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องยาวนาน ด้วยการพัฒนาขึ้นมาจากสภาจังหวัดตาม
พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนที่เข้ามาควบคุม
และให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายบริหารรัฐบาล และจังหวัด ในกิจการอันเกี่ยวเนื่องกับจังหวัด และ
เทศบาล ต่อมาจึงมีการตรา พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498
(ณัฐภักดิ์ สัมฤทธิ์, 2558) องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาล
กลางได้มอบอำนาจการปกครองให้มีอิสระในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้มีการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาชุมชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ
สิ่งแวดล้อม ผ่านการจัดทำนโยบายแบบมีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่าง
แท้จริง

การวางแผนการพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้
เนื่องจากแผนพัฒนาเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้มุ่งไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และมุ่งไปสู่สภาพการณ์
ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาอย่างรอบคอบ ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแนว
ทางการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยง และส่งผลทั้งในเชิงสนับสนุน และเป็นอุปสรรคต่อกัน
เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาตัดสินใจ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และใช้
ทรัพยากร ในการบริหารท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะสูงสุด
(สถาบันพระปกเกล้า, 2556) การขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดยากจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน
เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งหน่วยงานและเครือข่ายอื่นๆ ในพื้นที่ ในการร่วมมือ
กันขับเคลื่อนภารกิจและร่วมดำเนินงานกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ใน
การตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตามแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นบทความนี้จึงมุ่งเน้นในการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมที่จะเป็น
กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวทางสำคัญ
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องนำมาปฏิบัติเพื่อใช้เป็นช่องทางในการขับเคลื่อนนโยบาย

ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย สร้างความร่วมมือเป็นส่วนสำคัญแห่งการพัฒนา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นนโยบายหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมหมายถึงการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐบาลหรือนโยบายสาธารณะ การมีส่วนร่วมของประชาชนคือการกระจายอำนาจในการปกครองซึ่งสามารถส่งผ่านอำนาจบางอย่างทางการเมือง โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจหรือโครงการที่ส่วนราชการซึ่งมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่เป็นไปตามหลักประชาธิปไตย การทำความเข้าใจถึงผลกระทบและแนวทางแก้ไขปัญหาที่ส่วนราชการจะดำเนินการและการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคประชาชนโดยให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและรัฐต้องรับฟังและแก้ไขปัญหานั้นประชาชนเกิดความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในการผลักดันในภารกิจหรือโครงการนั้นเกิดผลสำเร็จเพราะเห็นว่าจะเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550) การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐบาลหรือนโยบายสาธารณะหรือการเลือกผู้นำของรัฐบาลทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจมีความหมายสำคัญแตกต่างกันไป นอกจากนี้แล้วการมีส่วนร่วมของประชาชนคือการกระจายอำนาจในการปกครองซึ่งสามารถส่งผ่านอำนาจบางอย่างทางการเมืองมายังหน่วยงานเล็กๆ ทางการเมืองที่เป็นระดับรากหญ้าทำให้สามารถใช้ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น (ณัชชาภัทร อุ๋นตรงจิตต์, 2548)

การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไรควรหรือไม่ควร มิติที่สอง การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา โดยลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ มิติที่สาม การมีส่วนร่วมในการแข่งขันเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และมิติที่สี่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการดำเนินงาน (Alastair, 1982) ประโยชน์ในการพัฒนาต่างๆ นั้นจะเกิดความสมบูรณ์ได้ก็ต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนนั้นเพื่อที่การพัฒนาจะได้เกิดผลตรงตามความต้องการของชุมชน ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังนี้ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2548)

1. เพิ่มคุณภาพการตัดสินใจช่วยให้เกิดการพิจารณาทางเลือกใหม่ทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น
2. การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลาเมื่อการตัดสินใจนั้นได้รับการยอมรับจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติ
3. การสร้างฉันทามติลดความขัดแย้งทางการเมืองและเกิดความชอบธรรม
4. การเพิ่มความง่ายในการนำไปปฏิบัติสร้างให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความกระตือรือร้นในการช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
5. การมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นสามารถลดการเผชิญหน้าและความขัดแย้งที่รุนแรงได้
6. ช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชนและไวต่อความรู้สึกห่วงกังวลของประชาชนและเกิดความตระหนักในการตอบสนองต่อความกังวลของประชาชน
7. การพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชนถือว่าเป็นการให้การศึกษามุมมองเพื่อเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจและเป็นเวทีฝึกผู้นำชุมชน
8. ช่วยทำให้ประชาชนสนใจประเด็นสาธารณะมากขึ้นเป็นการเพิ่มทุนทางสังคมและช่วยเสริมสร้างให้ประชาชนเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้นสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นหลักสำคัญในการเกิดความน่าเชื่อถือในกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนรับรู้และรับผิดชอบงานพัฒนาชุมชนร่วมกับภาครัฐ เปรียบเสมือนว่าประชาชนได้เป็นเจ้าของการพัฒนาเอง การมีส่วนร่วมจึงมีส่วนสำคัญในการเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดบทบาทการรับผิดชอบร่วมที่จะช่วยให้เกิดการสนับสนุนงานพัฒนาชุมชนที่ไม่ว่าจะเป็นนโยบายของภาครัฐหรือกิจกรรมของประชาชนในชุมชน

กลไกการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

การกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้นโยบายการพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในเชิงการร่วมแรงร่วมใจไม่โดดเดี่ยวทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐและประชาชน ทั้งนี้ยังส่งผลให้เกิดประสิทธิผลจากการดำเนินงานร่วมกันที่เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ตอบโจทย์การพัฒนาที่เหมาะสมกับท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยกลไกพัฒนาแบบมีส่วนร่วมมีดังนี้

- 1) การกำหนดช่องทางการมีส่วนร่วมให้ชัดเจนผ่านระบบการสื่อสารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไปยังประชาชนโดยทั้งงบประมาณและเทคโนโลยี ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้าง

การรับรู้ร่วมเพื่อให้เข้าใจในเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือทั้งจากภาครัฐสู่ประชาชน และจากภาครัฐสู่หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง จึงถือได้ว่าการสื่อสารที่ดีจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระจายการรับรู้และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ อีกทั้งการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นส่วนสำคัญในการเกิดความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งก็ย่อมทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากประชาชนตามมา

2) ยกระดับศักยภาพการทำงานระหว่างประชาชนกับองค์กรบริหารส่วนจังหวัดแบบบูรณาการ ต่อจากการสื่อสารให้เกิดการรับรู้แล้วนั้นก็ต้องมีการร่วมดำเนินการไปพร้อมกับประชาชนอันจะทำให้เกิดความเชื่อใจจากการรับผิดชอบงานร่วมกัน เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ผ่านการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแลกเปลี่ยนมุมมองในการทำกิจกรรม เรียกได้ว่าเป็นการปรับความคิดและพฤติกรรมร่วมกันเพื่อบ่มเป้าหมายสู่การพัฒนาชุมชน จากเดิมที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีการลงพื้นที่ร่วมกิจกรรมอยู่แล้วก็ลดความเป็นทางการลงแล้วเข้าไปมีบทบาทในการปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกับชุมชนอันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีที่ช่วยทำให้เกิดความร่วมมืออย่างต่อเนื่องจากชุมชน

3) การสร้างการรับรู้และความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้กับประชาชนในพื้นที่ ขั้นตอนการสรุปหรือประเมินการทำงานร่วมกันก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนบนพื้นฐานความโปร่งใสในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับรายละเอียดการดำเนินงานตามนโยบายของภาครัฐที่จะช่วยทำให้เกิดการทบทวนและกำหนดแนวทางแก้ไขร่วมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าอันก่อให้เกิดประสิทธิผลของนโยบายตามมา

4) การเพิ่มบทบาทของประชาชนในการตรวจสอบและเข้าถึงข้อมูลขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง กล่าวได้ว่าประชาชนทุกคนย่อมมีบทบาทหน้าที่อันเป็นสิ่งพึงปฏิบัติและรักษาสิทธิอำนาจอธิปไตยของตนเองและสังคมส่วนรวมตามหลักความเป็นพลเมือง ทั้งนี้การตรวจสอบและสามารถเข้าถึงข้อมูลการดำเนินงานได้ก็เป็นหนึ่งในการให้เกียรติประชาชนได้เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการดำเนินงานของภาครัฐนั่นเอง เป็นให้อำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอันประพฤติมิชอบที่เกิดจากหน่วยงานองค์กรของรัฐและเอกชน และส่งเสริมประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมปกป้องสาธารณะประโยชน์ที่ทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียม

5) สร้างพลังจิตสำนึกรักบ้านเกิดเพื่อการต่อรองอำนาจการพัฒนาชุมชนของโครงการภาครัฐที่ประชาชนสามารถเลือกและตัดสินใจบนความชอบ การเกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

ที่แท้จริงนั้นต้องทำให้ประชาชนได้เข้าใจถึงความสำคัญของบทบาทการเป็นพลเมืองที่ดี ประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเข้ามามีบทบาทร่วม เป็นการปลูกฝังการเห็นคุณค่าชุมชนเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม การรู้สึกหวงแหนและต้องการสร้างให้เกิดประโยชน์กับชุมชน เมื่อประชาชนเห็นคุณค่าของถิ่นอาศัยของตนแล้วนั้นก็ย่อมจะมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาชุมชน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องสร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิดให้เกิดกับประชาชน ผ่านหน่วยงานเทศบาล อบต. เพื่อให้เกิดการเข้าถึง รับรู้ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนานั่นเอง

สรุปได้ว่ากลไกการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นจะต้องเริ่มจากการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดเป็นนโยบายผ่านการมีส่วนร่วมในทุกระดับ โดยเริ่มตั้งแต่การตัดสินใจผ่านการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน ไปสู่การพิจารณาระดับตำบลและอำเภอ ซึ่งสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเกิดการมีส่วนร่วมนี้ ประกอบด้วย การกำหนดช่องทางการมีส่วนร่วมให้ชัดเจน ยกย่องศักยภาพการทำงานระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด การสร้างการรับรู้และความโปร่งใสในการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การเพิ่มบทบาทของประชาชนในการตรวจสอบและเข้าถึงข้อมูล สร้างพลังจิตสำนึกรักบ้านเกิดเพื่อการต่อรองอำนาจการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้กลไกที่กล่าวมาจะช่วยให้ภาครัฐและประชาชนมีความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกันได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ก็ย่อมเกิดการดำเนินการพัฒนาชุมชนไปอย่างพร้อมเพียงและร่วมมือกัน

สรุป

หัวใจสำคัญของการเกิดกลไกการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมเกิดจากการสื่อสารที่ชัดเจนจริงใจที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจในการขับเคลื่อนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จิตใจที่รักท้องถิ่นทำให้เกิดการรับรู้บทบาทโดยธรรมชาติในการเข้าร่วมอันก่อให้เกิดประโยชน์ตามมา และสุดท้ายคือการมีคุณธรรมเป็นที่ตั้งในการดำเนินงานทุกอย่างด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นไปเพื่อสาธารณะประโยชน์เช่นนี้แล้วก็ย่อมส่งผลให้เกิดความรักและสามัคคีในการอยู่ร่วมกันอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). *แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- ณัฐภัทร์ สัมฤทธิ์. การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 8(3), 3.
- ณัชชาภัทร อุ๋นตรงจิตต์. (2548). *รัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธา,
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และคณะ. (2554). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ.พี.กราฟฟิค ดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2546). *การบริหารราชการไทย อดีต ปัจจุบัน อนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- Alastair. (1982). *Kinds of Literature : An Introduction to the Theory of Genres and Modes*. Cambridge : Mass.

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

EFFECTIVENESS OF VILLAGE HEALTH VOLUNTEERS (VHV) IN BANLUANG DISTRICT
OF NAN PROVINCE

ธนเสกฐ์ สายยาโน, วรปรัชญ์ คำพงษ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Tanasate Saiyano, Worapat Khumpong and. Kiattisak Suklueang

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: tanasaet@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจคหวัด 4 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน 3. เพื่อนำเสนอแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในพื้นที่อำเภอบ้านหลวง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน จากบุคลากรทั้งหมด 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.954 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการป้องกันโรค อยู่ในระดับมาก ด้านการเฝ้าระวังโรคระบาดติดต่อร้ายแรง อยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น อยู่ใน

ระดับมาก และด้านการฟื้นฟูสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=0.571$) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติอยู่เป็นประจำเพื่อนำไปปฏิบัติในการการป้องกันโรค การรักษา พยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ การเฝ้าระวังโรคระบาดร้ายแรง นำหลักการในการส่งเสริมรักษาสุขภาพที่มีอยู่แล้วนำไปขับเคลื่อนในพื้นที่ให้เกิดเป็นรูปธรรม และการสร้างการรับรู้การตระหนักถึงการรักษาสุขภาพ การประชาสัมพันธ์การป้องกันโรคต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ให้ประชาชนในพื้นที่ โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ และมีการถอดบทเรียนเพื่อนำไปเป็นตัวอย่างในกรณีอื่นต่อไป

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.); หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

The objectives of this thesis were: 1. To study the effectiveness of the performance of the Village Health Volunteers (Village Health Volunteers) in Ban Luang District, Nan Province. 2.To study the relationship between the Sangahavattu 4 principles and the effectiveness of the village public health volunteers (Village Health Volunteers) in Ban Luang District, Nan Province. 3.To present guidelines for the effectiveness of the operation of the Village Health Volunteer (Volunteers) in Ban Luang District, Nan Province. The research method is merged research. By quantitative research Use the survey research methods used in research. Is the village public health volunteer (Village Health Volunteers) in Ban Luang District By using the sampling method from Taro Mane's formula, 168 samples from 289 personnel Research tools are questionnaires, which have confidence in the whole version, equal to 0.954. Analyze data by finding frequency, percentage, average, standard deviation. And Pearson Relationship

Cooperatives And quality research Use in-depth interviews with 10 important information or data analysis by descriptive content analysis.

The research findings were as follows; 1. The effectiveness of the operation of the village public health volunteers (Village Health Volunteers) in Ban Luang District, Nan Province. Overall, at a high level. When classified by Sorted according to the average found that Disease prevention is at a high level. At a high level in health promotion. At a high level basic medical treatment. Is at a high level and the health rehabilitation is at a moderate level. 2. The relationship between the Sangahavattu 4 and the effectiveness of the Village Health Volunteers (Volunteers) in Ban Luang District, Nan Province. Overall, there is a positive relationship in medium level ($R = 0.571$) from Testing the hypothesis found that there is a positive relationship. Statistical significance at the level of 0.11 3. Guidelines for the development of the effectiveness of the village health volunteers in the village (Ministry of Public Health) in Ban Luang District, Nan Province, namely Village Health Volunteers (Vocational Volunteers), should be trained to develop knowledge. Practice skills on a regular basis to be implemented in prevention of basic medical treatment. Health promotion Health restoration Surveillance of evil epidemics Bring the principles of promoting healthy health to be driven in the area to be concrete. And creating awareness and awareness of health maintenance public relations of various disease prevention Correctly For the people in the area by integrating together with various organizations and the lessons are taken as an example in other cases.

Keywords: Effectiveness; Village Health Volunteers (VHV); Sangahavattu 4

บทนำ

สืบเนื่องจาก ในที่ประชุมสมัชชาองค์การอนามัยโลก (World Health Organization; WHO) ปี พ.ศ. 2520 ได้มีมติร่วมกันว่า “การมีสุขภาพดีเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนที่พึงได้รับ โดยไม่ คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม” โดยที่ประชุมได้เรียกร้อง ให้รัฐบาลของทุกประเทศเป็นผู้รับผิดชอบ และจัดหาวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้สุขภาพดีถ้วนหน้าในปี 2543 หรือ Health for all by the year 2000 ต่อมาในเดือน กันยายน 2521 องค์การอนามัยโลกจัดให้มีการประชุมว่าด้วยการ สาธารณสุขมูลฐาน (Primary Health Care; PHC) ที่เมืองอัลมา อตา สหพันธรัฐรัสเซีย เพื่อร่วมกัน พิจารณาหาวิธีที่จะทำให้บรรลุถึงการมีสุขภาพดีถ้วนหน้าได้ และที่ประชุมได้มีแถลงการณ์ที่กันเรียกว่า คำ ประกาศอัลมา อตา (Alma Ata Declaration) ซึ่งระบุว่า “การสาธารณสุขมูลฐาน เป็นส่วนหนึ่งของการ พัฒนาเพื่อความยุติธรรมในสังคม และเป็นกุญแจที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการมีสุขภาพดีถ้วนหน้าเมื่อปี 2543 ได้ ประเทศไทยโดย พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมนนันท์ นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้ร่วมลงนามในกฎ บัตรเพื่อพัฒนาทางสุขภาพ (Charter for Health Development) อันเป็นข้อตกลงระหว่างไทยกับ องค์การอนามัยโลก (WHO) ยืนยันว่าจะยึดถือการสาธารณสุขมูลฐานเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนา ระบบการสาธารณสุขของประเทศ เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2523 (กฤษณชัย กิมชัย, 2551)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) กระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มดำเนินแผนงานสาธารณสุขมูลฐาน (สสม.) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐานแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายแผนงานและการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม สสม. โดยในปี พ.ศ. 2520 กระทรวงสาธารณสุขจึงได้เริ่มโครงการ “อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)” จะเห็นได้ว่าประเทศไทยโดยกระทรวงสาธารณสุข ได้เล็งเห็นความสำคัญของสาธารณสุขมูลฐาน (Primary health care) และมีการเตรียมแผนล่วงหน้าถึง 3 ปี ก่อนการลงนามในกฎบัตรขององค์การอนามัยโลก (WHO) เมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2532 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ได้ประกาศนโยบาย สนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน (Primary health care) เป็นนโยบายสาธารณสุขของประเทศอย่าง ชัดเจน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเอง โดยเน้นการป้องกัน ผสมผสานกับการบำบัดรักษา การให้ความรู้มวลชนในการดูแลสุขภาพและโภชนาการ ซึ่งแผนงานของ สสม. จะเน้นหนักการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขเป็นครูฝึกสาธารณสุขมูลฐาน และจัดอบรมผู้สื่อข่าวสาธารณสุข (ผสส.) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) รวมทั้งสนับสนุนยาและเวชภัณฑ์ มีการกำหนดกิจกรรมจำเป็นของสาธารณสุขมูลฐาน 8 กิจกรรมตามที่องค์การอนามัยโลกกำหนดไว้ ระยะเวลาสั้น ถือได้ว่าเป็นระยะการสร้าง อสม. และ ผสส. กำเนิดกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน รวมทั้งมีการ จัดระบบบริหารงานสาธารณสุขอย่างเป็นทางการครั้งแรก เป็นการเริ่มต้นของพัฒนา 3 ก. คือ กำลังคน กองทุน และการบริหารจัดการ

สำหรับในจังหวัดน่าน ปัจจุบันมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวนทั้งสิ้น 14,380 คน ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทั้งสิ้น 289 คน และจากการให้ข้อมูลของ นายเรืองศักดิ์ ทองคำ ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน พบว่า มีประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอบ้านหลวง ดังนี้ 1) ปัญหาเรื่องอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานไม่เพียงพอ 2) ปัญหาเรื่องไม่มีงบประมาณสนับสนุนให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทำงานในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากบางแห่ง ท้องถิ่นก็สนับสนุนได้ดี บางแห่งท้องถิ่นก็สนับสนุนได้น้อย จึงส่งผลกระทบต่อเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานและค่าใช้จ่ายในการลงพื้นที่ 3) ปัญหาเรื่องอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ขาดการได้รับการอบรมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ขาดการได้รับการอบรมความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ทำให้ไม่ทันต่อ เหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของโรคที่เกิดขึ้นใหม่ 4) ปัญหาเรื่องประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพ การป้องกันโรค การออกกำลังกายและการบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ครบ 5 หมู่ และถูกสุขลักษณะอนามัย 5) ปัญหาจากตัวผู้เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เนื่องจากส่วนใหญ่ผู้เป็น อสม. เกือบทั้งหมดจะมีอาชีพหลัก มีงานประจำอยู่แล้ว เพียงแต่มี จิตอาสา เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน จึงได้รับคัดเลือกเข้ามาทำหน้าที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จึงส่งผลให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) บางส่วนมีภาระงานในหน้าที่มาก จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ 6) ปัญหา อสม. ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุเนื่องจากไม่มีการกำหนดการเกษียณอายุบางคนทำงาน ตั้งแต่เริ่มมีการจัดตั้งองค์กร อสม. เมื่อ 40 กว่าปีที่แล้ว จึงเป็นเหตุให้อสม. ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นเก่าสุดอายุ มีปัญหาในการใช้สื่อโซเชียล และบางคนมีปัญหาเรื่องสุขภาพจนไม่สามารถลงพื้นที่ปฏิบัติงานได้ 7) ปัญหาเรื่องการปรับตัว ทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งเปลี่ยน ย้ายหรือเกษียณอายุ และมีคนใหม่เข้ามา 8) ปัญหาการทำงาน

ร่วมกับ หน่วยงานภาครัฐ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ยังคงต้องพึงพิงเจ้าหน้าที่สาธารณสุข หมอ พยาบาล อนามัย ซึ่งมีภาระงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก ทำให้งานจากหน่วยงานอื่นที่ขอความร่วมมือมาล่าช้าปัญหาเรื่องการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ภาระงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มีมาก เพราะเป็นแหล่งเก็บข้อมูลจริงที่รวดเร็วและใกล้เคียงที่สุด จึงมีหน่วยงานต่างๆ ขอความร่วมมือให้ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ช่วยทำเป็นเหตุให้ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เกิดความอ่อนล้า กอปรกับในปี 2563-2564 มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) โดยเฉพาะในช่วงเดือนมีนาคม 2563 จังหวัดน่านเป็นจังหวัดแรกๆ ที่สามารถควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรักษาผู้ป่วยจนตัวเลขผู้ติดเชื้อโควิดลดลงอย่างเป็นที่น่าพอใจ และสถานการณ์การแพร่ระบาดในพื้นที่ก็ไม่พบผู้ป่วยผู้ติดเชื้อเป็นเวลาดิตต่อกันหลายวัน ทั้งนี้ก็ด้วยการร่วมมือกันของผู้นำชุมชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เฝ้าระวังโรคในพื้นที่ของตนเองอย่างเข้มแข็ง (เรื่องศักดิ์ ทองคำ, 2565)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการเสนอแนะปรับปรุงและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจจกัณฑ์ 4 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยการประยุกต์ตามหลักสัจจกัณฑ์ธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2564 จำนวนทั้งสิ้น 289 คน ที่ได้มาจากการสุ่มเลือก จำนวน 168 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 รูปหรือคน แบบตัวต่อตัวใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และได้นำคำตอบจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน มีความเห็นต่อระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, $S.D = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการป้องกันโรค ($\bar{x} = 3.94$, $S.D = 0.54$) ด้านการเฝ้าระวังโรคระบาดติดต่อร้ายแรง ($\bar{x} = 3.83$, $S.D = 0.56$) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.65$, $S.D = 0.58$) และ ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ($\bar{x} = 3.62$, $S.D = 0.64$) และพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มีความเห็นต่อ

หลักสังคหวัตถุ 4 ในการนำมาบูรณาการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $S.D = 0.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน พบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่ออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) นำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการและประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยการประยุกต์ตามหลักสังคหวัตถุธรรม ควรนำหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ 4 เข้ามาร่วมบูรณาการและประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านการป้องกันโรค คือ การได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติอยู่เป็นประจำเพื่อนำไปปฏิบัติในการป้องกันโรค และการสร้างการรับรู้ การประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนในพื้นที่ ในการป้องกันโรคต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และเมื่อนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการการพูดจากด้วยถ้อยคำที่สุภาพอ่อนโยน พูดจากด้วยความไพเราะ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับการให้ความช่วยเหลือ และเป็นมิตรกับทุกคน ให้การช่วยเหลือป้องกันโรคด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ก็จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างมาก

2. ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ควรได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านการรักษาพยาบาล และมาตรฐานการปฏิบัติงานเบื้องต้น และได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลเบื้องต้น เพื่อช่วยเหลือปฐมพยาบาลผู้ป่วยก่อนส่งต่อไปรักษาในขั้นต่อไปได้อย่างทันท่วงที นอกจากการให้การช่วยเหลือรักษาเบื้องต้นแล้ว จะต้องมีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการปรับใช้ร่วมด้วยในกระบวนการให้ความช่วยเหลือ ในการให้บริการด้วยถ้อยคำที่สุภาพอ่อนโยน พูดจากด้วยความไพเราะ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับการให้ความช่วยเหลือ และเป็นมิตรกับทุกคน การทำงานก็จะมีประสิทธิผล

3. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ คือ การนำหลักการในการส่งเสริมรักษาสุขภาพที่มีอยู่แล้วนำไปขับเคลื่อนในพื้นที่ให้เกิดเป็นรูปธรรม เป็นแกนนำในปฏิบัติให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนในพื้นที่ โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ในการส่งเสริมสุขภาพร่างกาย และมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสุขภาพเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลได้อย่างเหมาะสม เช่น เป็นแกนนำในการออกกำลังกายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนในชุมชนใส่ใจสุขภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ประชาชนได้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และเมื่อนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปบูรณาการเข้าด้วยกันก็จะเกิดการส่งเสริมสุขภาพเป็นประจำเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ร่วมแก้ไขและช่วยเหลือให้กับประชาชนเป็นประจำ

4. ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ คือ การส่งเสริมให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการติดตามดูแลฟื้นฟูสุขภาพ ของผู้ป่วยจนกว่าจะสามารถดูแลตัวเองได้ ทั้งทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจ เพื่อทำให้ผู้ป่วยได้ปรับสภาพจิตใจให้ดีขึ้น และสามารถปรับพฤติกรรมและอารมณ์ให้ดีขึ้น ลดความเครียดสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข รวมถึงการพัฒนาการให้บริการความช่วยเหลือหรือคำแนะนำแก่ผู้ป่วยโรคเรื้อรังหรือภาวะแทรกซ้อน และเมื่อนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ก็จะสร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้รับบริการ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมได้เป็นอย่างดี

5. ด้านการเฝ้าระวังโรคระบาดติดต่อร้ายแรง คือ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนในการเฝ้าระวังโรคระบาดติดต่อร้ายแรง ซึ่งอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นแกนหลักในการปฏิบัติงานในพื้นที่ และมีภาคีเครือข่ายผู้นำชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีการทำงานเชิงรุกในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับโรคติดต่อร้ายแรง เพื่อให้ประชาชนได้เฝ้าระวังป้องกันเบื้องต้น และมีการถอดบทเรียนเพื่อนำไปเป็นตัวอย่างในกรณีอื่น และเมื่อนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละช่วยเหลือประชาชนด้วยความเต็มใจ และมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ก็จะส่งผลให้สามารถควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงไม่ก่อให้เกิดความรุนแรงและเกิดความสูญเสีย เป็นการทำประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม เกิดสมานัตตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย มีการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะใหม่ๆ ในการเฝ้าระวังโรคระบาดที่อุบัติใหม่เป็นประจำ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน” สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรี วัฒนาสุทธิวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์การ 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ในงานวิจัยของ สุธิสา กรายแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อการส่งเสริมสุขภาพประชาชน ตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) ทั้งด้านป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านป้องกันโรคโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ได้มีการอบรมด้านการป้องกันโรคจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และได้นำความรู้ที่ได้รับมาไปถ่ายทอดให้กับประชาชน พร้อมให้ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการป้องกันโดยการจัดกลุ่มคุยกับประชาชน ลงพื้นที่ตรวจวัดความดันโลหิต และตรวจหาน้ำตาลในปัสสาวะแก่ประชาชน เพื่อดูโรคความดันโลหิตสูงและโรคเบาหวาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง แต่ละด้านมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย พลายจิตต์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมกับศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรีพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมกับศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงทุกด้าน

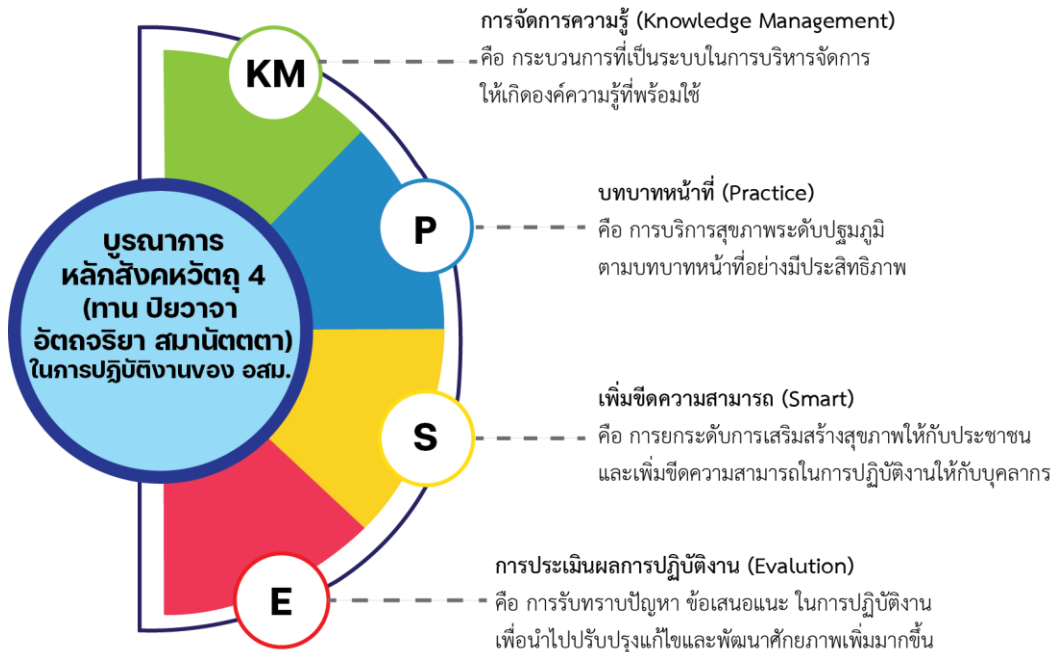
3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของอสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการป้องกันโรค คือ มีการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะ สุภาพอ่อนโยน พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับการให้ความช่วยเหลือป้องกันโรคด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนและเป็นมิตรกับทุกคน
- 2) ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น คือ การให้บริการด้วยความเต็มใจ พูดจาด้วยความไพเราะ ให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของประชาชน
- 3) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ คือ มีการให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพแก่ประชาชนเป็นประจำเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเป็นธรรม ร่วมส่งเสริมการจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพและช่วยเหลือให้กับประชาชนเป็นประจำ
- 4) ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ คือ มีความเสียสละในการปฏิบัติงานออกติดตามเยี่ยมดูแลประชาชนทุกกลุ่มวัย ให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยหลังจากได้รับการรักษา จนสามารถลดความเครียด อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข รวมถึงการพัฒนาการให้บริการความช่วยเหลือหรือคำแนะนำแก่ผู้ป่วยโรคเรื้อรังหรือภาวะแทรกซ้อน
- 5) ด้านการเฝ้าระวังโรคระบาดติดต่อร้ายแรง คือ การดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เป็นการทำประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม เกิดสมานัตตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย การแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะใหม่ๆ ในการเฝ้าระวังโรคระบาดที่อุบัติใหม่เป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชญานุช สามีญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาเสา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การป้องกันโดยมีการกำหนดแนวทางในการฝึกอบรมตามแผนที่ได้วางไว้ ตรวจสอบติดตามผลการฝึกอบรม การดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ถือเป็น การเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ด้านส่งเสริมสุขภาพ ด้านการฟื้นฟูสุขภาพและด้านการเฝ้าระวังโรคระบาดร้ายแรง อสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทุกคนควรมีความรู้และทักษะสร้างความมั่นใจในตัว อสม. ในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างความมั่นใจแก่ประชาชนในการใช้บริการ อสม. นอกจากนี้ยังควรอบรมให้ อสม. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนในชุมชนในการดูแลสุขภาพให้แข็งแรงรักษาความสะอาดในครัวเรือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ญา บุญลบ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในเขตเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี” การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้าน (อสม.) สอดคล้องกับภาวะที่เกิดขึ้นนี้มีการปรับแนวคิดของงานสาธารณสุขมูลฐานมาเป็นระบบสุขภาพภาคประชาชน ซึ่งเป็นระบบที่มีจุดมุ่งหมายให้เกิดการพัฒนาสุขภาพของคนในชุมชน ด้วยการส่งเสริมผลักดันให้ประชาชนตระหนักในการดูแลสุขภาพ และถือเป็นหน้าที่ของตนเอง ไม่ใช่ภารกิจของหน่วยงาน หรือออกแบบกิจกรรมในการดำเนินงานให้เป็นเรื่องของชุมชนเองที่จะต้องตั้งเป้าหมาย บริหารจัดการ และวัดผลสำเร็จด้วยตนเอง หน่วยงาน หรือองค์กรภายนอกสามารถทำได้เพียงให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง เทศบาลเมืองชะอำอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ปัจจัยที่เกื้อหนุนการจัดการด้านสุขภาพโดยชุมชน อสม. เป็นบุคคลดูแลตามละแวกบ้าน และให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน จะถูกยกระดับจากบุคคลเป็นกระบวนการ กลุ่มเครือข่าย ที่จะเชื่อมต่อกับระบบสุขภาพในระดับต่างๆ รวมถึงระบบการพัฒนาอื่นๆ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และนำความรู้ที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ไขปรับปรุง และส่งเสริมสนับสนุน ประเมินผล การปฏิบัติงานในด้านส่งเสริมคุณภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านการรักษาพยาบาล และด้านการฟื้นฟูสภาพ

องค์ความรู้

องค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน ” ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำไปสังเคราะห์สร้างเป็นความรู้เชิงนวัตกรรม โดยนำการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มาบูรณาการเข้ากับหลักสังคหวัตถุ 4 และทำการสังเคราะห์ออกมาเป็น “Model of Health care” มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัย “Model of Health care”

1. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการให้เกิดองค์ความรู้ที่พร้อมใช้งาน เพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ให้บริการ
2. บทบาทหน้าที่ (Practice) คือ การบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิตามบทบาทในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ต้องรับผิดชอบตามความสมัครใจที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน โดยการให้บริการด้วยความจริงใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. การเพิ่มขีดความสามารถ (Smart) คือ การยกระดับการเสริมสร้างสุขภาพให้กับประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการหรือจัดเก็บข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ และนำผลที่ได้มากำหนดเป็นแผนการปฏิบัติงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) คือ การรับทราบปัญหา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาศักยภาพการให้บริการด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงสาธารณสุข โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ควรกำหนดแนวทาง รูปแบบ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยมี สวัสดิการ หรือค่าตอบแทน สำหรับผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน กำหนดอายุในการเกษียณ

2. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ควรมีการพัฒนาหลักสูตร อบรมระยะสั้นแก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในการพัฒนาองค์ความรู้สมัยใหม่ ทั้งด้านการป้องกัน การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ และการ ฝึกระวังโรคระบาดติดต่อร้ายแรง เพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เกิดความรู้ และทักษะในการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3. สมาคมอาสาสมัครสาธารณสุขแต่ละจังหวัด ควรมีนโยบายหรือแนวทางบูรณาการ นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ มีจิตอาสา เสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ ชุมชนมีส่วนร่วม ในการดูแลสุขภาพ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือปรองดองรักใคร่กันนำสู่สังคมแห่งการแบ่งปัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านระดับอำเภอ ควรประสานความร่วมมือ กับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ จัดให้มีโครงการ อบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับอุบัติการณ์ของโรคที่เกิดขึ้น อาทิ ความรู้เรื่องโรคเอดส์ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) การฟื้นฟูสุขภาพ การดูแลผู้สูงอายุ การใช้เครื่องมือด้านการแพทย์ เทคโนโลยี ฯลฯ ในการดูแลสุขภาพของประชาชนเพื่อให้เกิดทักษะและ ความมั่นใจอย่างถูกต้องในการปฏิบัติงาน

2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรจัดให้มีกิจกรรมที่สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ สุขภาพ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประชาสัมพันธ์แนวทางป้องกันโรคให้กับประชาชนในพื้นที่ และมีการรณรงค์การดูแลสุขภาพ

3. ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านระดับอำเภอและตำบล ควรส่งเสริม พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

4. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านระดับตำบลและหมู่บ้านควรมีการจัดคลินิกความรู้หรือให้คำแนะนำออนไลน์ ตอบข้อซักถาม เกี่ยวกับ การป้องกันโรค ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ และการเฝ้าระวังโรคระบาดติดต่อร้ายแรง หรือการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับประชาชน

5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรมีการกำหนดแนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมโรค ที่ชัดเจน เข้าใจง่ายนำสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)” เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม.

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ อำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน” หรือพื้นที่อื่นๆ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)”

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณชัย กิมชัย. (2551). 30 ปี การสาธารณสุขมูลฐาน. เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการสรุปการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน และกำหนดทิศทางการพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐาน ทศวรรษที่ 4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีงบประมาณ 2551. วันที่ 17-19 กันยายน 2551 ณ โรงแรมเจริญศรีแกรนด์ รอยัล จังหวัดอุดรธานี. หน้า 1-25.
- การพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติของไทย. (2563). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524). สืบค้น 5 ตุลาคม 2563, จาก <https://sites.google.com/site/karphathnasersthkicthy>
- ระบบสารสนเทศงานสุขภาพภาคประชาชน. (2565). รายงานอสม.อำเภอบ้านหลวง, สืบค้น 23 มกราคม 2565, จาก http://www.thai-phc.net/newphc/province_infos/showTambonInfo/5503

- เรืองศักดิ์ ทองคำ. (2565). *ปัญหาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน*. เอกสารรายงานการประชุมสมาคมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอำเภอบ้านหลวง ครั้งที่ 6. 10 กุมภาพันธ์ 2565. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านหลวง.
- วัชรวิ วัฒนาสุทธิวงศ์. (2564). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุธิสา กรายแก้ว. (2563). *บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อการส่งเสริมสุขภาพประชาชน ตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7(12), 74.
- มาลัย พลอยจิตต์. (2564). *การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี* (สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชญาณูช สามัญ. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พฤษักัญญา บุญลบ. *การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในเขตเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 21(2), 286.

ไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุข

TRISIKKHA FOR PUBLIC HEALTH DENTAL POLICY MANAGEMENT

เสาวนีย์ มิตตะธรรมากุล

Saowanee Mittatammakul

คลินิกทันตกรรมเบ็ตตี้สไมล์

Betty Smile Dental Clinic

Corresponding Author E-mail: saowanee.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “ไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุข” เป็นบทความวิชาการที่มุ่งศึกษา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุข แนวคิดการจัดการ และการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุข เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทันตสาธารณสุขให้สามารถดำเนินการส่งเสริมทันตสุขภาพที่ดี และมีคุณภาพแก่ประชาชนโดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ และ เทคโนโลยีด้านการส่งเสริมทันตสุขภาพให้กับเครือข่าย รวมไปถึงระบบที่เกี่ยวข้องโดยการจัดทำแผนงาน เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ตลอดจนกำกับติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาสู่การพัฒนาโยบายกฎหมายและระบบอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

คำสำคัญ: ไตรสิกขา; การจัดการ; นโยบายทันตสาธารณสุข

Abstract

The article titled “Trisikkha for Public Health Dental Policy Management” is an academic article that aims to study the theoretical concepts related to the trisikkha in dental public health policy management. Management concepts and application of the threefold principle in dental public health policy management. To strengthen the potential of dental public health personnel to be able to promote good dental health. And quality to the public by transferring knowledge and technology in dental health promotion to the network. Including related systems by preparing plans, goals, strategies, as well as supervision, monitoring

and evaluation. To lead to the development of policies, laws, and various systems continuously and with quality.

Keywords: Trisikkha; Management; Public Health Dental Policy

บทนำ

องค์การอนามัยโลก (WHO) เปิดเผยเกี่ยวกับผลการศึกษา ในประเด็น สุขภาพช่องปาก: ความเสมอภาคและปัจจัยทางสังคม โดยชี้ว่า ยังมีความไม่เท่าเทียมกันในระบบบริการสุขภาพช่องปากในหลายประเทศ จนกลายเป็นปัญหาของโลก โดยความไม่เท่าเทียมกันเหล่านี้แตกต่างกันไปตามขนาดและขอบเขตแม้แต่ในประเทศที่มีรายได้สูงและมีการดูแลสุขภาพ โดยรัฐเป็นอย่างดี ก็ยังคงมีความไม่เท่าเทียมกันในด้านสุขภาพช่องปากอยู่ ซึ่งปัจจัยนี้ส่งผลต่อผลกระทบต่อสุขภาพช่องปาก และคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่ด้อยโอกาส ทั้งในประเทศอุตสาหกรรมและประเทศกำลังพัฒนาโรคฟันผุและโรคเหงือกเป็นภาวะที่พบได้บ่อยที่สุดในประชากร และภาวะอื่นๆ เช่น การสึกกร่อนของฟันก็มีความชุกเพิ่มมากขึ้นด้วย ผลของมะเร็งช่องปาก การสูญเสียฟันจากโรคในช่องปากและการบาดเจ็บที่เกิดจากอุบัติเหตุ มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่า สุขภาพช่องปากและสุขภาพทั่วไปมีความเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ซึ่งจะมีปัจจัยเสี่ยงที่พบบ่อยร่วมกัน ได้แก่ การรับประทานอาหารที่ไม่ดี การบริโภคยาสูบและการดื่มแอลกอฮอล์ ในทำนองเดียวกัน คนผู้ที่ประสบปัญหาสุขภาพทั่วไปก็จะมีความเสี่ยงต่อโรคในช่องปากมากขึ้นและมีความซับซ้อนของโรคเพิ่มขึ้นด้วย โรคบางอย่างที่ปรากฏในปากและแผลในช่องปากอาจเป็นสัญญาณแรกของโรคที่คุกคามชีวิต (มส.ผส., ออนไลน์)

สุขภาพช่องปากจัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสุขภาพพึงประสงค์ ที่ส่งผลกระทบต่อการมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีเพราะปากคือประตูสู่สุขภาพ ปัญหาสุขภาพช่องปากจะส่งผลกระทบต่อระบบอื่นๆ ของร่างกายดังนั้น เราจึงจำเป็นต้องดูแลสุขภาพในช่องปากให้สมบูรณ์ ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดการดูแลสุขภาพช่องปาก จะต้องดูแลสุขภาพช่องปากให้ดีตั้งแต่แรกเริ่มและคงสภาพที่ดีไว้ให้มีความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรค และการสร้างความรอบรู้ด้านการดูแลสุขภาพช่องปากจนส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดูแลสุขภาพช่องปากด้วยตนเอง ซึ่งดีกว่าการรักษา เพราะกระทำในสภาพปกติไม่ก่อให้เกิดความเจ็บปวด ไม่ต้องทนทุกข์ทรมานในการปวดฟัน ไม่ต้องยุ่งยาก ไม่เสียเวลา ไม่ต้องเสียเงินในการรักษา และที่สำคัญคือไม่ต้องสูญเสียฟัน การดำเนินงานส่งเสริมทันตสุขภาพและป้องกันโรคของสำนักทันตสาธารณสุข ดำเนินตามแผน

ยุทธศาสตร์ 20 ปี ของประเทศ ด้านสาธารณสุข วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์กรมอนามัย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักทันตสาธารณสุขคือ การเป็นองค์กรหลักในงานทันตสาธารณสุขของประเทศ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสุขภาพ ช่องปากที่ดีทุกช่วงวัยของชีวิต มีกลยุทธ์หลักการดำเนินงานคือ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความตระหนักเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนพัฒนากระบวนการ กำหนดและบริหารนโยบายสาธารณะ เพื่อการพัฒนาทันตสุขภาพของประเทศ

พระพุทธศาสนาถือว่าการเจ็บป่วยเป็นปัญหาสำคัญของมนุษย์เช่นเดียวกับการ เกิด แก่ เจ็บ ตาย การเจ็บป่วยนั้นเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของทุกๆ ชีวิตที่ต้องดำเนินไป ตามกฎของธรรมชาติ ซึ่งไม่มีใครปฏิเสธได้ ดังที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในพระสูตรตันตปิฎก อังคตตรนิกายว่า “ภิกษุทั้งหลาย โรค 2 อย่างนี้ โรค 2 อย่าง อะไรบ้าง คือ 1) โรคทางกาย 2) โรคทางใจ สัตว์ผู้ อ้างว่า ตนเองไม่มีโรคทางใจตลอดระยะเวลาแม้ครู่เดียวหาได้ยาก ยกเว้นท่านผู้หมดกิเลสแล้ว” (อง.จตุกก. (ไทย) 21/157/217) ภิกษุในธรรมวินัยนี้ไปสู่ป่าก็ดี ไปสู่โคนไม้ก็ดี ไปสู่เรือนว่างก็ดี พิจารณาว่า ‘รูปไม่เที่ยง เวทนาไม่เที่ยง สัญญาไม่เที่ยง สังขารไม่เที่ยง วิญญาณไม่เที่ยง’ เป็นผู้พิจารณาเห็นโดยความเป็นของไม่เที่ยงในอุปาทานชั้น 5 พระพุทธเจ้าทรงเป็นนักบริหารที่มีความสามารถสูง หลักธรรมของพระองค์สามารถประยุกต์ใช้กับกระบวนการจัดการได้ในทุกระบบ ทรงเป็นผู้ค้นพบนวัตกรรมแห่งความรู้ใหม่ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดจะเห็นได้ว่า พระองค์ทรงสั่งสอนพุทธบริษัททั้ง 4 ได้แก่ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสกและอุบาสิกา เป็นเวลา 45 ปี นับตั้งแต่ได้ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้า มีคำสอน 84,000 พระธรรมชั้น 5 เมื่อนำมาจัดหมวดคำสอนเป็นหนังสือ พระไตรปิฎกได้จำนวน 45 เล่มในประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นนวัตกรรมคำสอนที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในโลก หลักไตรสิกขาที่เป็นหลักคำสอนอีกข้อหนึ่งที่ว่าด้วย ข้อสำหรับศึกษา การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่างคือ อธิสัสสิกขา คือ ศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม อธิจิตตสิกขา คือ ศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็น อธิปัญญาสิกขา คือ ศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง มาช่วยในการบริหารจัดการคลินิกทันตกรรมเพื่อให้ทันยุคทันสมัยยิ่งขึ้น

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำเรื่องนี้มาขยายความเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ นโยบายทันตสาธารณสุข และการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล คำถามของบทความนี้คือ แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขามีอะไรบ้าง แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเป็นอย่างไร นโยบายทันตสาธารณสุขมีอะไรบ้าง และการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุขควรเป็นอย่างไร

เนื้อหาของบทความ

เนื้อหาของบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 4 ส่วน คือ แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา มีความหมายและมโนทัศน์ประกอบอย่างไร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการเป็นอย่างไร นโยบายด้านทันตสาธารณสุขมีอะไรบ้าง การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุขเป็นอย่างไร ดังความสังเขปต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา

ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา จาก เอกสาร บทความวิชาการ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับความหมายของหลักไตรสิกขา องค์ประกอบของไตรสิกขา เพื่อนำเสนอให้ผู้อ่านได้เข้าใจถึงหลักไตรสิกขาโดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของหลักไตรสิกขา

ไตรสิกขา ได้แก่ ศีลสิกขา จิตสิกขา ปัญญาสิกขา หรือ ศีกาศีล ศีกษาจิต ศีกษาปัญญา ซึ่งนับว่าเป็นประณมศึกษา มัชฌมศึกษา อุดมศึกษาในพระพุทธศาสนาโดยลำดับ ธรรมที่พระพุทธเจ้าสอนให้ปฏิบัติทุกประการรวมลงในหลักไตรสิกขานี้ ศีลสิกขาเกี่ยวกับความประพฤติทั้งปวง จิตสิกขาเกี่ยวกับภาวะทางจิตใจทุกอย่าง ปัญญาสิกขาเกี่ยวกับความรู้ความเห็นทุกประการ คนเราทุกคนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ต้องมีความประพฤติของตน ต้องมีจิตใจของตน ต้องมีความรู้ความเห็นของตน จึงมีหน้าที่หรือมีความสมควรจะพึงศึกษาในเรื่องเหล่านี้ ซึ่งเป็นการศึกษาเรื่องตนเองแท้ๆ และต้องศึกษาอยู่เรื่อยไปจึงจะมีความเฉลียวฉลาดต่อตนเองอยู่เสมอ ไม่เช่นนั้นก็จะโง่เขลาต่อตนเอง ฉะนั้นไตรสิกขาของพระพุทธเจ้า จึงจำเป็นแก่ชีวิตร่างกาย หยุดหายใจเมื่อใดก็ตายเมื่อนั้น หยุดศึกษาเมื่อใดก็ตายจากความดีและความรู้เมื่อนั้น คนตายย่อมไม่มีความรู้สึกตัว คนที่ไม่รู้จักตนเองจึงเหมือนคนตาย ไตรสิกขาของพระองค์จึงเป็นหลักที่บริสุทธิ์ บริบูรณ์และรวบรัด เข้าใจง่ายมีเหตุผล ปฏิบัติ ให้สำเร็จผลได้จริง สิกขา 3 คือ ศีล เรียกว่า สีลสิกขา สมาธิ เรียกว่า จิตสิกขา และปัญญา เรียกว่า ปัญญาสิกขา นอกจากนี้คำว่า “ไตรสิกขา”

ยังหมายถึง การศึกษาในพระพุทธศาสนาหมายถึง Training เป็นอย่างน้อย คือ การทำลงไปจริงๆ ไม่ใช่เพียงแค่ ศึกษาเล่าเรียน ให้รู้ เข้าใจจดจำได้เท่านั้น แต่จะต้องมีการปฏิบัติพร้อมกันไปด้วย จนเกิดเป็นความเห็นแจ้งเป็นปัญญาในขั้นสูงเพื่อทำลายอวิชชาเลส

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 และสมาธิ เป็นพื้นฐานให้เกิดปัญญา ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดปัญญาที่รู้เห็นจริงแล้ว ก็จะช่วยให้จิตสงบ มั่นคง บริสุทธิ์ เป็นสมาธิที่แน่วแน่ยิ่งขึ้นส่งผลต่อความประพฤติ การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเป็นผู้มีศีลอันบริสุทธิ์

องค์ประกอบของไตรสิกขา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของไตรสิกขา ไว้หลายประการ ดังนี้

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

การปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความถูกต้องตั้งกายและวาจา นั้น บุคคลต้องปฏิบัติตามหลักที่เรียกว่าศีลพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต 3 ด้าน คือ ด้านสัมมาวาจา ด้านสัมมาภังคะและด้านสัมมาอาชีวะซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2543)

1) สัมมาวาจา เจรจาชอบ ได้แก่

- (1) ละมุสาวาท เว้นการพูดเท็จ รวมถึงสัจจวาจา พูดคำจริง
- (2) ละปิสุณาวาจา เว้นการพูดส่อเสียด รวมถึงพูดคำสมานสามัคคี
- (3) ละผรุสวาจา เว้นการพูดคำหยาบ รวมถึงพูดคำอ่อนหวานสุภาพ
- (4) ละสัมผัปปลาปะ เว้นการพูดเพ้อเจ้อ รวมถึงพูดคำที่มีประโยชน์

2) สัมมาภังคะ กระทำชอบ ได้แก่

- (1) ละปาณาติบาต เว้นการทำลายชีวิต รวมถึงการกระทำที่ช่วยเหลือเกื้อกูล
- (2) ละอทินนาทาน เว้นการเอาของของเขาที่เขามีได้ให้ (คู่อยู่ที่สัมมาอาชีวะหรือทาน)
- (3) ละกาเมสุมิฉาจาร เว้นความประพฤติดัดในการ รวมถึงสันโดษ

3) สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ ได้แก่ ละมิฉาชีพ เลี้ยงชีพด้วยสัมมาชีพ รวมถึงความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพสุจริต

สมาธิ คือ ความตั้งมั่นของจิต หรือภาวะที่จิตแน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด ไม่ฟุ้งซ่านสายไปจิตตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมสมาธิเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติด้านต่างๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความอิมใจ ความร่าเริง เบิกบาน ใจความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ

ปัญญา คือ ความรอบรู้ รู้ทั่ว เข้าใจ ลึกซึ้ง การนำองค์ประกอบด้านปัญญามาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวินัยในตนเองนั้น ผู้วิจัยนำมาใช้ในการคิด โดยเชื่อว่าการคิดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างวินัยในตนเอง การที่บุคคลจะมีวินัยในตนเองนั้นจะต้องมีความรู้ชัดถึงประโยชน์ คุณค่า และความสำคัญของการมีวินัยที่ดี เห็นว่าวินัยเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตเจริญก้าวหน้า ดังนั้นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยในตนเอง จะต้องคำนึงถึงการให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้มีโอกาสคิดพิจารณา จนเกิดความรู้ชัดในสิ่งที่ตนเองฝึก นอกจากนั้นเมื่อผู้เข้ารับการศึกษาได้มองเห็นประโยชน์ คุณค่า และความสำคัญของการฝึกแล้ว ยังก่อให้เกิดผลโดยอัตโนมัติต่อด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมให้ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขา คือ ขบวนการการศึกษา 3 องค์ประกอบ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของคุณภาพของชีวิต ประกอบด้วย ศีล หรือขบวนการระเบียบปฏิบัติ (วินัย) เพื่อให้เกิดความชอบ การกระทำชอบและการประกอบอาชีพชอบ เป็นแนวทางและกรอบที่กำกับกรกระทำหรือการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ นั้นเอง สมาธิ หรือขบวนการฝึกอบรมจิตสำนึกเพื่อให้เกิดความเพียรชอบ การระลึกรู้ชอบและมีจิตสำนึกที่ชอบ เป็นขบวนการเพื่อให้จิตมีการพัฒนาความสำนึกเพื่อความสมดุลทั้งจิตและกาย เป็นขบวนการเกื้อหนุนให้สิ่งที่รับเข้ามาในชีวิตดำเนินไปด้วยประสิทธิภาพสูงสุด ปัญญา หรือขบวนการทางความรู้ เป็นวิธีการอบรมศึกษาเพื่อให้เกิดวิชาความรู้และปัญญา ซึ่งจะยังผลให้เกิดมีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมที่ถูกต้อง มีความดำริไตร่ตรองที่ชอบ ปัญญาเป็นตัวควบคุมกำหนดการรับชนิดต่างๆ เข้าสู่ชีวิต

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการ

แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก การมุ่งเน้นประสิทธิผลหรือผลสัมฤทธิ์ (Effectiveness) ประการที่สอง การมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ (Quality) หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction) และประการสุดท้าย การมุ่งเน้นหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งองค์ประกอบนี้สอดคล้องประสานกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรต้องปรับตัวตามเพื่อความความเข้มแข็งในการอยู่รอดและมีความสามารถเชิงการแข่งขัน หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่องค์การภาครัฐส่วนใหญ่นำแนวคิดไปใช้หรือประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่กล่าวข้างต้นเป็นกระแสหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดแนวคิดการบริหารองค์การภาครัฐแนวใหม่ในกระบวนการทางรัฐประศาสนศาสตร์ ดังเห็นได้จากความพยายามที่จะพัฒนาระบบราชการไทยโดยใช้หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างจริงจังและมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนตั้งแต่ พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ทั้งนี้เพื่อต้องการให้องค์การภาครัฐสามารถสร้างคุณภาพการให้บริการประชาชนจนเป็นที่พอใจ โครงสร้างองค์การภาครัฐสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและคุ่มค่าในการดำเนินการ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีขีดความสามารถเป็นไปตามมาตรฐานการทำงาน พร้อมกับมีค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ รวมทั้งกระบวนการวิธีการทำงานมีความทันสมัย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐ (ดร.อารักษ์ พรหมณี, ออนไลน์)

วิทยาการความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดการจัดการนิยม (Managerialism) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่

โดยเชื่อว่าโครงสร้าง กระบวนการ ระบบเทคนิควิธีการ และหน้าที่ในการบริหารจัดการมีความเหมือนกันทั้งในภาครัฐและเอกชน หากหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่เหล่านั้นสามารถใช้ได้และประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจเอกชนก็มีความเป็นไปได้ที่จะนำแนวทางหลักการบริหารจัดการดังกล่าวมาใช้ในองค์การภาครัฐและส่งผลให้ประสบความสำเร็จที่คล้ายกัน เพียงแต่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านปรัชญาการบริหารงาน กล่าวคือ ปรัชญาการบริหารงานภาคธุรกิจเอกชนมีความมุ่งหมายทางด้านผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่จะได้รับ ขณะที่ภาครัฐอยู่ที่ประโยชน์สาธารณะของประชาชนที่จะได้รับในบริบททางการเมือง ทำนองเดียวกันภาคธุรกิจเอกชนไม่น้อยที่หยิบยืมคุณค่าการบริหารงานภาครัฐไปใช้ในการบริหารงานโดยเฉพาะทางด้านการรับผิดชอบต่อสังคมที่มีเพิ่มมากขึ้น

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

- 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร
- 2) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยงานย่อยต่างๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้
- 3) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา โดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำ นอกจากนี้ยังหมายถึงการที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์การ
- 4) การบรรจุ (Staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีที่สุดไว้
- 5) การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญต่างๆ ในการประสานส่วนต่าง ๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี

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

7) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับงบประมาณในรูปแบบของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินและการบัญชี

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

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

2) การปฏิบัติ (Do (D)) คือ การลงมือทำหรือการปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและให้มีความต่อเนื่อง ขั้นตอนนี้ควรศึกษาถึงวิธีการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการทำงานนั้นๆ ด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีที่สุด รวมถึงในระหว่างการทำงานควรเก็บข้อมูลที่สำคัญ หรือข้อผิดพลาดต่างๆ ของงานเอาไว้เพื่อประโยชน์ในการทำงานขั้นตอนต่อไป

3) การตรวจสอบ (Check (C)) คือ หลังจากนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริงแล้วสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ต้องรู้ว่า จะต้องตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน การตรวจสอบการทำงานควรจะมีการจดบันทึกในรูปแบบต่างๆ ไว้ เพื่อให้ง่ายในการปรับปรุง และแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป

4) การปรับปรุงแก้ไข (Action (A)) คือกระบวนการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหา เป็นการนำเอาผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนการตรวจสอบมาวิเคราะห์และตรวจสอบสาเหตุความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาประเมินเพื่อพัฒนาแผนและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้อุปกรณ์เดิมเกิดขึ้น เพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้การดำเนินงานครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าเดิม

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

นโยบายด้านทันตสาธารณสุข

ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวกับนโยบายด้านทันตสาธารณสุขจาก เอกสาร บทความ วิชาการ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมนโยบายทันตสาธารณสุขไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีทางทันตกรรม การจัดการด้านสถานที่ การจัดสภาพแวดล้อมของคลินิกทันตกรรม และ นวัตกรรมทางการรักษาทันตกรรมโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. นโยบายด้านทันตสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยการสร้างเสริมสุขภาพ ความแข็งแรง ให้ประชาชนมีพลังในการดำเนินชีวิตและใช้ความเข้มแข็งทางสาธารณสุข สร้างรายได้สร้างเศรษฐกิจของประเทศ สู่เป้าหมาย “ประชาชนแข็งแรง เศรษฐกิจไทยเข้มแข็งประเทศไทยแข็งแรง” ในปี 2566 นี้ โดยจะมีการพัฒนาสาธารณสุขของไทย ผ่านการขับเคลื่อนนโยบาย โดยมุ่งเน้น 5 ประการสำคัญ (กระทรวงสาธารณสุข, ออนไลน์)

1) ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพได้มากขึ้น โดยเพิ่มความครอบคลุมการดูแลสุขภาพปฐมภูมิที่บ้าน และชุมชน โดย “3 หมอ” คนไทยทุกคนครอบครัวมีหมอประจำตัวดูแลสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย รวมถึงการสร้างโอกาสเข้าถึงระบบบริการสุขภาพของรัฐอย่างเป็นธรรม สะดวก และรวดเร็ว พัฒนาโรงพยาบาลทุกแห่งให้เป็น “โรงพยาบาลของประชาชน”

2) ยกระดับการเสริมสร้างสุขภาพเพื่อคนไทยแข็งแรง โดยการปรับเปลี่ยนการสื่อสารสุขภาพให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย ถูกต้อง ปลอดภัย ทันสมัย เพื่อให้ประชาชนรับรู้และมีความรอบรู้ด้านสุขภาพในทุกมิติ สามารถดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ชุมชนเข้มแข็งร่วมพลังสร้างสุขภาพดีประชาชนมีส่วนร่วมดูแลสุขภาพตนเอง

3) ผู้สูงอายุต้องได้รับการดูแลอย่างเป็นระบบและทั่วถึงส่งเสริมให้สูงวัยอย่างแข็งแรง โดยครอบครัวและชุมชน บูรณาการดูแลผู้สูงอายุทั้งร่างกายจิตใจ และภาวะสมองเสื่อม ให้ได้รับการคัดกรองสุขภาพ ประเมินความเสี่ยงของโรค การป้องกันปัญหาสุขภาพ ตลอดจนการดูแลระยะยาว (Long Term Care) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น แว่นสายตา ผ้าอ้อม ฟันปลอม สนับสนุนโรงพยาบาลทุกระดับให้มีคลินิกผู้สูงอายุเพื่อเป็นช่องทางที่สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น

4) นำสุขภาพขับเคลื่อนเศรษฐกิจส่งเสริมผลิตภัณฑ์และบริการสุขภาพ สมุนไพรและภูมิปัญญาไทย การแพทย์แผนไทย การแพทย์ทางเลือกขยายสู่การเป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพ และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของภูมิภาคและประชาคมโลกต่อยอดทางเศรษฐกิจเพิ่มรายได้ของประชาชนและประเทศ

5) ข้อมูลสุขภาพเป็นของประชาชน และเพื่อประชาชนพัฒนาข้อมูลดิจิทัลสุขภาพของประชาชน ที่มีมาตรฐานและธรรมาภิบาล เชื่อมโยงเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ของประเทศ ประชาชนได้ประโยชน์ในการดูแลสุขภาพตนเอง สามารถใช้บริการสาธารณสุขได้ทุกที่ได้อย่างต่อเนื่อง และรัฐใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากนโยบายด้านทันตสาธารณสุขข้างต้น ผู้เขียนได้รวบรวมบทความที่เกี่ยวกับการส่งเสริมนโยบายทันตสาธารณสุขไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีทางทันตกรรม การจัดการด้านสถานที่ การจัดสภาพแวดล้อมของคลินิกทันตกรรม และ นวัตกรรมทางการรักษาทันตกรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางด้านทันตสาธารณสุขให้ทันสมัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. ด้านเทคโนโลยีทางทันตกรรม ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทในงานประดิษฐ์ไบหน้าและขากรรไกรนั้น เริ่มนำมาใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เกี่ยวกับงานรังสีวินิจฉัยแบบ 2 มิติ และนำมาใช้ในงานประดิษฐ์ไบหน้ามนุษย์ 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 ปัจจุบันโลกดิจิทัลที่นำมาใช้ในงานทางทันตกรรมประดิษฐ์ไบหน้าและขากรรไกร 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 ด้วยการควบคุมของคอมพิวเตอร์โดยการสร้างวัตถุเป็นชั้นๆ จากโพลีเมอร์เหลว หรือใช้เลเซอร์ทำให้วัสดุแข็งตัวซึ่งวิธีดังกล่าวนำมาใช้ในงานประดิษฐ์ใบหน้า และขากรรไกร มากกว่าลักษณะอื่น โดยการใช้งานของระบบนี้ทางการแพทย์ สามารถแบ่งออกได้ เป็น 3 ขบวนการ ตามวัสดุที่นำมาขึ้นรูป

a. Resin-based Process การขึ้นรูปโดยการทำให้โฟโตโพลีเมอร์เหลวแข็งตัวด้วยแสง อุลตราไวโอเล็ต ส่วนใหญ่วัสดุภายหลังการขึ้นรูปจะมีความใส, ลักษณะแผ่นบางคล้ายยาง สามารถนำมาทำแบบศึกษา ก่อน และระหว่างการทำผ่าตัด (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 การขึ้นรูปโดยการใช้เลเซอร์ร่วมกับอนุภาคของผง เช่น EOS หรือ Z printer วัสดุที่ใช้ในระบบนี้ เป็นวัสดุ thermoplastic และโลหะ โดยการขึ้นรูปดังกล่าวสามารถใช้ร่วมกับอวัยวะเทียมและรากเทียมได้

ขั้นตอนทางคลินิกที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์สามารถนำมาช่วยในการสร้างชิ้นส่วนใบหน้า และขากรรไกร ได้แก่ การวินิจฉัย จะใช้เครื่องมือตรวจจับพื้นผิวและอวัยวะที่ต้องการทดแทน ด้วยแสง (Phase Measuring Profilometry) เครื่องสแกนภาพ 3 มิติด้วยแสงเลเซอร์ (3D Laser Scanner) หรือ เครื่องสแกนภาพ 3 มิติ ด้วยแสง (Optical Scanner) เช่น 3dMD แทนการใช้การพิมพ์แบบอย่างเดิม

3. การจัดการด้านสถานที่ คลินิกทันตกรรม หรือแผนกทันตกรรมในโรงพยาบาลในเรื่องของการออกแบบและตกแต่งคลินิกทันตกรรมปัจจุบันการเปิดคลินิกทันตกรรมเป็นที่นิยมกันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากมีผู้ใช้บริการจำนวนมากการเปิดคลินิกทันตกรรมนั้นต้องคำนึงถึง Location ในการเปิดพื้นที่ที่ต้องการเปิด เช่าหรือซื้อบริษัท ออกแบบและตกแต่งที่เลือก มีความน่าเชื่อถือหรือไม่บริษัท เครื่องมือแพทย์ ที่เลือกมีบริการหลังการขายหรือไม่เงินทุนที่นำมาลงทุนเป็นของตนเอง หุ้นส่วน หรือธนาคาร หากพิจารณาปัจจัยต่างๆครบถ้วนแล้ว ก็มาพิจารณาเรื่องการออกแบบและตกแต่งคลินิกทันตกรรมกันการออกแบบและตกแต่งคลินิกทันตกรรมนั้นที่มงานได้คำนึงถึงหลักการในการออกแบบและตกแต่งดังนี้

คลินิกจะต้องมีความสวຍโตนเด่นสะดุดตาถูกต้องตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข การออกแบบและตกแต่งต้องคำนึงถึงงบประมาณที่ลูกค้าต้องการใช้ในการตกแต่งคลินิก ซึ่งจะต้องเหมาะสม สอดคล้องกันกับขนาดพื้นที่และ รูปแบบในการออกแบบและตกแต่งคลินิกหรือโรงพยาบาลที่ลูกค้าเป็นผู้กำหนดการออกแบบและตกแต่งคลินิกทันตกรรม ต้องคำนึงถึงฟังก์ชันในการใช้งาน ให้ครบถ้วนการออกแบบและตกแต่งต้องคำนึงถึง Space Allocation หรือการแบ่งพื้นที่ให้ คຸ້ມค่าให้เกิด ROA ต่อขนาดพื้นที่สูงสุดต่อ เจ้าของ หรือ คุณหมอหลักการ โดยมี สูตรในการออกแบบให้เกิดการคืนทุนเร็วที่สุดคือ Ratio 30 :1 การออกแบบและตกแต่งคลินิก ต้องมีการเลือกวัสดุให้เหมาะสม เช่น ความคงทนต่อการใช้งานพื้นที่ต่างๆ การกันน้ำ การกันชื้น หรือ กันต่อรอยขีดข่วนการออกแบบและตกแต่งคลินิกทันตกรรม ต้อง คຸ້ມค่าถึงการวางระบบท่อ ทันตกรรมให้ถูกต้องและวางองศา การทำงานที่เพื่ออายุการใช้งานที่ยาวนานและลด กลิ่นไม่พึงประสงค์อีกด้วย

4. การจัดสภาพแวดล้อม การจัดระบบอากาศมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดหรือเจือจางจำนวนเชื้อโรคในอากาศหลักการที่สำคัญคือ การทำให้มีการระบายอากาศ (Ventilation) โดยการเติมอากาศเข้ามาและระบายออกไปภายนอก ร่วมกับการใช้การหมุนเวียนอากาศภายในห้อง (Recirculation) ผ่านระบบ HEPA Filtration ที่มี HEPA Filter (High Efficiency Particulate Air Filter) ซึ่งจะช่วยกรองกำจัดเชื้อโรค นอกจากนี้ควรมีการจัดแยกพื้นที่ให้บริการตามความเสี่ยงต่อการเกิดการแพร่กระจายเชื้อ ออกเป็น 3 บริเวณ คือ

- 1) พื้นที่พักหรือสำนักงานของเจ้าหน้าที่พักรับการรักษา
- 2) พื้นที่การรักษาที่ไม่เกิดหรือเกิดละอองฝอยในระดับต่ำ
- 3) พื้นที่การรักษาที่เกิดละอองฝอยจากหัตถการในระดับสูง

บริเวณห้องที่พักคอยของผู้ป่วย/ญาติ ควรแยกพื้นที่พักคอยออกจากพื้นที่ห้องที่มีการรักษาไม่ให้มีการไหลเวียนของอากาศร่วมกัน ควรจัดพื้นที่การนั่งและเก้าอี้ให้ห่างกันไม่น้อยกว่า 1 เมตร ควรมีการทำความสะอาดพื้น บริเวณที่มีการสัมผัสด้วยมือ เช่น มือจับประตู เก้าอี้ ปุ่มกดลิฟท์ ห้องน้ำด้วย Surface Disinfectant ที่เหมาะสมเป็นระยะๆ ในระหว่างที่มีการเปิดให้บริการผู้ป่วย การบริการอื่นๆ เช่น การชำระเงิน การส่งมอบเอกสารใบนัดควรใช้วิธีการเพื่อลดการสัมผัสเชื้อ จัดให้มีแอลกอฮอล์เจลอำนวยความสะดวกในการทำมือให้ผู้ป่วยและญาติ ให้ผู้ป่วยและญาติสวมใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา ยกเว้นขณะที่ได้รับการตรวจรักษา ในกรณีที่มีเครื่องปรับอากาศ ควรจัดให้มีระบบระบายอากาศไม่น้อยกว่า 3ACH หรือมี

การเติมอากาศ 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 กรณีที่จำเป็นต้องใช้ ควรให้มีปริมาณน้อยที่สุดและมีการปฏิบัติเพื่อป้องกันการปนเปื้อนอย่างเหมาะสม

ในห้องทันตกรรมที่มีหลายยูนิต ยูนิตทันตกรรมควรอยู่ห่างกันอย่างน้อย 1.8 เมตร หากทำได้ควรจัดให้ยูนิต อยู่ในทิศทางขนานกับทิศทางทางไหลของอากาศภายในห้อง ฉากกั้นจากพื้นสูงถึงเพดาน และทำความสะอาดง่าย ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอากาศในกรณีที่มีหลายยูนิตในห้องทันตกรรมที่มีหลายๆ เติงในห้องเดียวจะไม่สามารถจัดการให้อากาศมีประสิทธิภาพที่ 99.9% หากยังมีการทำงานต่อเนื่องในเก้าอี้ตัวอื่นๆ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาระบบ high Power Suction ในยูนิตทันตกรรมเป็นแบบ Motor Suction หรือ Air Suction ที่มีการเดินท่อระบายอากาศแยกออกจากท่อน้ำทิ้งของยูนิต หรือ มีตัวป้องกันการย้อนกลับของอากาศ กรณีห้องไม่มีเครื่องปรับอากาศ ไม่สามารถปรับปรุงโครงสร้างของระบบปรับอากาศได้ ให้ใช้การเปิดหน้าต่างและใช้พัดลมช่วยระบายอากาศ (FUTURE DECORATION GROUP CO., LTD., ออนไลน์)

5. นวัตกรรมทางทันตกรรม ในปัจจุบันนี้นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ของทันตกรรม มีการก้าวหน้าพัฒนาในแบบยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เลือกใช้เครื่องเอกซเรย์สามมิติ (X-ray 3D Digital) เพื่อวางแผนในการฝังรากเทียมและครอบฟันได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งเอกซเรย์สามมิติ ยังมีประโยชน์ในการตรวจหาความผิดปกติต่างๆ ของกระดูกฟันและอวัยวะข้างเคียงในขากรรไกรได้อย่างละเอียดอีกด้วย ช่วยให้ทันตแพทย์ได้ข้อมูลในการวินิจฉัยโรคที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการรักษา

เครื่องเอกซเรย์พัฒนานับแต่แรกเริ่มและใช้มาถึงปัจจุบันเป็นการพัฒนาเพื่อให้ได้ภาพเอกซเรย์แบบ 2 มิติในระบบอนาล็อก โดยการถ่ายภาพบนแผ่นฟิล์มแล้วนำไปล้างด้วยน้ำยาภาพ 2 มิติคือกว้างและยาว แต่ภาพจะไม่สามารถบอกความลึกได้ ถ่ายภาพฟันดูให้หมดทั้งปากก็ต้องใช้ฟิล์มไม่ต่ำกว่า 10 แผ่น จากนั้นจึงพัฒนาเป็นแบบดิจิทัล 3 มิติ ซึ่งอ่านข้อมูลในแนวกว้าง-ยาว และยังสามารถอ่านข้อมูลในแนวลึกได้ ทำให้อ่านข้อมูลได้ละเอียดยิ่งขึ้น ดูภาพด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งภาพสามารถปรับเปลี่ยนความเข้มของแสง ย่อขยาย วัดระยะ ฯลฯ ช่วยทำให้ทันตแพทย์เห็นภาพชัดขึ้นช่วยลดผลข้างเคียงที่จะเกิดกับคนไข้ลงได้อย่างสิ้นเชิง ซึ่งทำให้ทันตแพทย์อ่านฟิล์มและวิเคราะห์ในเชิงลึกมากขึ้น แต่ในปัจจุบันทันตแพทย์ยังคงใช้งานเอกซเรย์อยู่ทั้ง 2 แบบ ไม่ถือว่าเทคโนโลยีใดล่าหลัง 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 ทั้งรูปลักษณ์ภายนอก ความรู้สึกของผู้เป็นเจ้าของ และประสิทธิภาพในการใช้งาน ช่วยยึดฟันปลอมให้แน่นขึ้นอีกด้วย (คมชัดลึก, ออนไลน์)

ไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุข

ในหัวข้อนี้ผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุขโดยเน้นการส่งเสริม 3 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมในเรื่องจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันตกรรม เสริมสร้างจิตสำนึกด้านการบริการคนไข้ได้รวดเร็ว และส่งเสริมความรู้เพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะ เพื่อให้การบริหารจัดการด้านทันตสาธารณสุขในปัจจุบันมีมาตรฐานสากล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ส่งเสริมด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันตสาธารณสุข จัดให้มีการอบรมแนวปฏิบัติหรือกฎเกณฑ์แห่งความประพฤติสำหรับบุคลากรทางทันตกรรม โดยมีองค์กรหรือตัวแทนผู้

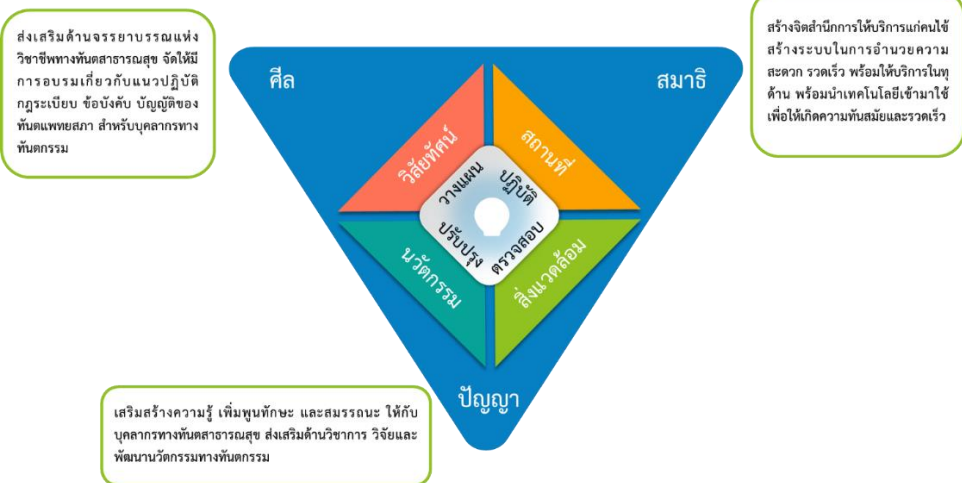
ประกอบวิชาชีพทันตกรรมร่วมกันบัญญัติข้อบังคับทันตแพทยสภาขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติ ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันตกรรม สำหรับสมาชิกที่ต้องยึดถือร่วมกัน หากฝ่าฝืนจะถือว่า กระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพทันตกรรม ข้อบังคับทันตแพทยสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพทันตกรรม พ.ศ.2538

2. เสริมสร้างจิตสำนึกด้านการบริการ การบริหารความพึงพอใจของลูกค้า (คนไข้) เป็น เรื่องสำคัญ ยิ่งบริการได้เร็วขึ้น ก็ยิ่งดีขึ้น ทำอย่างไรจะลงทะเลเป็นคนไข้ใหม่ให้ได้ไว ค้นหาคำขอร้อง คนไข้ได้รวดเร็วทุกครั้งที่มาใช้บริการ (ไม่ต้องไปค้นแฟ้มให้เสียเวลา), ป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ คนไข้ไปนอนรอในห้องตรวจแล้วแต่แฟ้มยังไม่มา โปรแกรมจัดการคลินิกทันตกรรมที่ดีจะช่วย ป้องกันปัญหาเหล่านี้ได้ และสิ่งที่จะเกิดขึ้นคือ ความพึงพอใจของลูกค้าที่มาใช้บริการ ทำนัด หมายและติดตามได้ง่ายรายได้ของคลินิกแปรผันโดยตรงกับปริมาณคนไข้ที่มาใช้บริการ และ ปริมาณคนไข้ก็แปรผันโดยตรงกับคุณภาพการนัดหมายเช่นกันคลินิกที่จัดการนัดหมายคนไข้ได้ดี มีโอกาสสร้างรายได้ได้มากกว่า ร่วมกันในการออกแนวทางปฏิบัติการรักษาทางทันตกรรม เพื่อให้ระบบการดูแลช่องปากของประชาชนสามารถดำเนินการต่อไปได้ เกิดความปลอดภัย คุ่มค่า มีระบบบริหารจัดการที่เหมาะสม การเตรียมความพร้อม ความเข้าใจในแนวทางการรักษา ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต่างๆ สามารถ นำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในแต่ละบริบทพื้นที่

3. ส่งเสริมความรู้ เพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยการ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานตามรูปแบบที่คลินิกกำหนด ได้แก่ สมรรถนะ ทั่วไป และสมรรถนะเฉพาะ จัด ปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ เพื่อให้รับทราบและเข้าใจถึงระบบงานของคณะ และความก้าวหน้าใน career path ของตนเอง จัดอบรมให้ความรู้ตามทักษะและสมรรถนะที่ กำหนดของแต่ละกลุ่ม งาน ส่งเสริมให้มีการเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามทักษะและสมรรถนะที่กำหนดที่ จัด บประมาณสนับสนุนเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามทักษะและสมรรถนะกำหนดที่ ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องการภาระงานหลักเพื่อให้ได้รับคุณวุฒิที่ สูงขึ้น

สรุป

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุข แนวคิดการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล และการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการจัดการคลินิกทันตกรรมในยุคดิจิทัล สำหรับยุคดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการบริหารจัดการคลินิกทันตกรรม รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐานเพื่อให้บริการทันตกรรม ได้อย่างปลอดภัย ผู้ใช้เครื่องมือต้องได้รับการอบรม การทำบำรุงรักษาเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการตรวจสอบและการเตรียมความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจด้านทันตกรรมต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการนโยบายทันตสาธารณสุขให้ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล โดยผู้เขียนได้นำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนา ดังนี้ การส่งเสริมด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันต กรรมจัดให้มีการอบรมแนวปฏิบัติหรือกฎเกณฑ์แห่งความประพฤติสำหรับบุคลากรทางทันตกรรม โดยมีองค์กรหรือตัวแทนผู้ประกอบการวิชาชีพทันตกรรมร่วมกันบัญญัติข้อบังคับทันตแพทยสภา การส่งเสริมด้านการบริการคนไข้ได้รวดเร็ว ส่งเสริมการจัดระเบียบคนไข้ โดยใช้ระบบเข้ามาช่วยในการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว สามารถค้นหาข้อมูลคนไข้ได้อย่างรวดเร็ว มีตารางนัดหมายคนไข้ชัดเจน ดูแลคนไข้ผ่านระบบออนไลน์ได้ และ ส่งเสริมความรู้ เพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามรูปแบบที่คลินิกกำหนด



ภาพที่ 1 ไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุข

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2566). นโยบายมุ่งเน้นกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2566. สืบค้น 2 พฤษภาคม 2566, จาก <https://healthserv.net/221281>.
- คมชัดลึก. (2566). เทคโนโลยีทางทันตกรรมลดเสียงอาการข้างเคียง. สืบค้น 2 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.komchadluek.net/kom-lifestyle/225012>
- ดร.อาร์กซ์ พรหมณี. (2555). แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ในกระบวนการทางรัฐประศาสนศาสตร์. สืบค้น 2 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/448412>.
- นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา. (2560). *หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ Bachelor of Public Administration*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2558). *รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ.1887-ค.ศ. 1970)* (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สำนักโสภาการพิมพ์.
- พุทธทาสภิกขุ. (2530). *ความกลัว: พุทธศาสนา ศาสนาแห่งการบังคับตัวเอง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. สืบค้น 2 พฤษภาคม 2566, จาก <https://dictionary.orst.go.th>
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). *การจัดการคุณภาพ*. อุบลราชธานี: พิมพ์ลักษณ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2549). *หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ : การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม และแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพเพช.
- FUTURE DECORATION GROUP CO., LTD. (2565). *การจัดระบบอากาศคลินิกทันตกรรม*. สืบค้น 2 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.arch.chula.ac.th>
- Herbert A.S. (1947). *Administrative Behavior*. New York: Macmillan.
- Jones G.R. and George J.M. (2014). *Contemporary Management*. Singapore: Me Graw Hill Education.

อภิธานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

APARIHANIYADHAMMA WITH PUBLIC PARTICIPATION

หทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง

Hatairuk Suphorthong

บริษัท บลูโอเชียน อินเตอร์เทรด จำกัด

Blue Ocean Intertrades Company Limited

Corresponding Author E-mail: hatairuk.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนออภิธานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เหมาะสำหรับการใช้ในบริหารจัดการบ้านเมือง ร่วมกับประชาชนให้สิทธิกับประชาชนที่จะมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในกระบวนการกำหนดนโยบาย ออกกฎหมาย ที่จะมึผลกระทบต่อตัวเอง ปฏิบัติตามหลักการร่วมรับผิดชอบที่จะช่วยป้องกันความเสื่อม นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

คำสำคัญ: อภิธานิยธรรม; การมีส่วนร่วมของประชาชน

Abstract

This article focuses on the Aparihaniyadhamma with Public Participation. The objectives were to study the application of Buddhist principles and people's participation in good governance. it is appropriate to use in the administration of the country with the people, giving people the right to participate in the process of making policies and issuing laws that will affect themselves. Fulfill the principle of shared responsibility that will help prevent deterioration lead to prosperity.

Keywords: Aparihaniyadhamma; Public Participation

บทนำ

การปกครองของไทยในอดีตเป็นรูปแบบรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง และผู้บริหารท้องถิ่นส่วนใหญ่มาจากการแต่งตั้งจึงทำให้ขาดอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาตามบริบทของท้องถิ่นนั้นๆ ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แล้ว จึงมีการปรับปรุงรูปแบบโดยเพิ่มหน้าที่และกระจายอำนาจด้านการเงิน การคลัง งบประมาณ และการจัดเก็บภาษีต่างๆ มากขึ้น และเพิ่มมิติใหม่ในการควบคุมตัวผู้บริหารท้องถิ่นโดยประชาชนสามารถมีส่วนร่วม โดยส่วนกลางก็ยังมีกลไกในการกำกับดูแลการดำเนินการของท้องถิ่น ผ่านคณะกรรมการระดับต่างๆ ในรูปแบบไตรภาคี ทำให้การใช้อำนาจจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น เกิดดุลยภาพที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 ได้รับรองสิทธิของบุคคลที่รวมตัวกันเป็นชุมชน ชุมชนท้องถิ่นและชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ในอันที่จะอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติ มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมรวมทั้งความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมาตรา 5 ได้บัญญัติรับรองและรับรองลักษณะของการที่บุคคลรวมตัวกัน ประชุมปรึกษากันจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนตำบลขึ้นในแต่ละพื้นที่ (ประธาน บุญโสภณ และคณะ, 2552)

ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ถือว่า อำนาจอธิปไตยเป็นอำนาจอสูงสุดในการปกครองประเทศ มีหลักการสำคัญที่ให้ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยอย่างแท้จริง การดำเนินกระบวนการใดๆ ในระบอบประชาธิปไตย จะต้องได้รับความยินยอมจากประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของประชาธิปไตยโดยตรง (Direct Democracy) ประชาธิปไตยแบบผู้แทน (Representative Democracy) หรือประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง เป็นการพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยรูปแบบหนึ่งที่ถูกนำมาใช้มากขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงทัศนะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน อีกทั้งจะทำให้ปัญหา และความต้องการของประชาชนได้รับการตอบสนองด้วยกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งเป็นการส่งเสริมให้การปกครองระบอบประชาธิปไตยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บทความนี้จึงขอนำเสนอข้อพิจารณาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนกับหลักประชาธิปไตยในสังคมไทย โดยมีการนำเสนอ แนวความคิด รูปแบบ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ

หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมือง และในการตรวจสอบ รวมถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในทางการเมือง และในการตรวจสอบของประชาชนในสังคมไทย บทสรุปและข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมต่อไป

จากข้อมูลข้างต้น ผู้เขียนศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมหรือการเมือง ในการดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม คำถามของบทความนี้คือ อภิธานียธรรมคืออะไร แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนมีอะไรบ้าง และเราจะประยุกต์ใช้อภิธานียธรรมในการมีส่วนร่วมของประชาชนได้อย่างไร เรามาทำการศึกษากันในแต่ละประเด็น โดยมีสาระสำคัญดังนี้

เนื้อหาของบทความ

เนื้อหาของบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ส่วน คือ หลักการบริหารนิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน เรามาทำการศึกษากันในแต่ละประเด็น โดยมีสาระสำคัญดังนี้

อภิธานียธรรม

ผู้เขียนได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับอภิธานียธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ว่าด้วยเรื่องการมีส่วนร่วม พร้อมยกตัวอย่างที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมไว้ โดยมีสาระดังนี้

1. ความหมาย อภิธานียธรรม 7 คำว่า “อภิธานียธรรม” (อ่านว่า อะปะริทานิยะธรรม) แปลว่า ธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว หมายถึง ธรรมที่ทำให้ไม่เสื่อม เกิดความเจริญทั้งส่วนตนและส่วนรวม นำความสุขความเจริญมาสู่หมู่คณะฝ่ายเดียว เพราะเป็นหลักธรรมที่เน้นความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ก่อเกิดเป็นความสามัคคีของหมู่คณะ และการเคารพนับถือซึ่งกันและกันสรุปก็คือ เป็นหลักธรรมที่สอนให้เรารู้จัก หลักการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างชุมชน องค์กร หรือสถาบัน ให้เข้มแข็งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมู่ชนกับผู้บริหารบ้านเมือง และคณะพระภิกษุสงฆ์ (กัลยาณมิตร, ออนไลน์)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าว อปทานิยธรรม 7 ของกษัตริย์วชิ หรือวชิชื่อปรีหานิยธรรม 7 (ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง (ที.ม. 10/68/86, อง.สตตก. 23/20/18)

- 1) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์
- 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย
- 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม
- 4) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววชิ เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง
- 5) บรรดาकुสตรีกุลกุมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรืออดคร่ำขื่นใจ
- 6) เคารพสักการะบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดจนอนุสาวรีย์ต่างๆ) ของวชิ (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป
- 7) จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่า ขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมีได้มา พึงมาสู่แว่นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแว่นแคว้นโดยผาสุก

อปทานิยธรรม 7 ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวชิทั้งหลายผู้ปกครองรัฐ โดยระบอบสามัคคธรรมา (republic) ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววชิยังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะใช้การเกลี้ยกล่อมหรือแยกให้แตกสามัคคี

2. อปทานิยธรรมสำหรับคฤหัสถ์ พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงแสดงธรรมว่าด้วยอปทานิยธรรมที่สารันททเจดีย์ ความว่า สมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ สารันททเจดีย์ (อง.สตตก.อ. 3/21/166) เขตกรุงเวสาลี ครั้งนั้นเจ้าลิจฉวีหลายองค์ได้พากันเข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับ ถวายอภิเษกแล้วประทับนั่ง ณ ที่สมควร พระผู้มีพระภาคได้ตรัสกับเจ้าลิจฉวีเหล่านั้นดังนี้ว่า “เจ้าลิจฉวีทั้งหลาย เราจักแสดงอปทานิยธรรม 7 ประการ (ที.ม.อ. 2/134-136/116-128) แก่ท่านทั้งหลายท่านทั้งหลายจงฟัง จงใส่ใจให้ดี เราจักกล่าว” เจ้าลิจฉวี

เหล่านั้นถูกรับสนองพระดำรัสแล้วพระผู้มีพระภาคจึงได้ตรัสเรื่องนี้ว่า “เจ้าลิจฉวีทั้งหลาย อปริหานิยธรรม 7 ประการ อะไรบ้าง คือ

1) พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญ อย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังหมั่นประชุมกันเนื่องนิത്യ ประชุมกันมากครั้ง (ที.ม.อ. 2/136/126)

2) พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พวกเจ้าวัชชีพึงทำ

3) พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นในวัชชีธรรมที่วางไว้เดิม (ที.ม.อ. 2/134/118)

4) พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังสักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจ้าวัชชีผู้มีพระชนมายุมากของชาววัชชี และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง

5) พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังไม่อุคคร่าขึ้นใจกุลสตรีหรือกุลกุมารีให้อยู่ร่วมด้วย

6) พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังสักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจดีย์ในแคว้นวัชชีของชาววัชชีทั้งในเมืองและนอกเมือง และไม่ละเลยการบูชาอันชอบธรรมที่เคยให้ เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป

7) พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังจัดการรักษา คุ่มครอง ป้องกันพระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรมด้วยตั้งใจว่า ‘ทำอย่างไร พระอรหันต์ที่ยังไม่มา พึงมาสู่แคว้นของเรา และท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุก’

พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังมีอปริหานิยธรรมทั้ง 7 ประการนี้อยู่ และใส่ใจอปริหานิยธรรมทั้ง 7 ประการนี้อยู่”

จากเรื่องนี้เราจะเห็นได้ว่า พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงปรารถนาให้กษัตริย์ลิจฉวีทั้งหลายในแคว้นวัชชีมีความสามัคคีปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จึงทรงประทานหลักธรรมเรื่องอปริหานิยธรรมทั้ง 7 ประการ หรือก็คือหลักการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ 7 ประการไว้ให้นำไปปฏิบัติเพื่อความผาสุกของชาววัชชี จะได้มีแต่ความเจริญ ไม่พบกับความเสื่อมเลย แม้ศัตรูจะมารุกรานก็ยากจะเอาชนะได้

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนในรัฐธรรมนูญปี 60 ว่าประชาชนสามารถมีสิทธิในการมีส่วนร่วม อันประกอบด้วย รัฐธรรมนูญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทาง กำหนดช่องทางที่ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมได้โดยการใช้สิทธิทางตรงไว้อย่างไรบ้าง โดยมีประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) เป็นกระบวนการที่สาธารณชนมีความเป็นห่วงกังวล มีความต้องการและมีทัศนคติที่จะมีส่วนร่วมกับรัฐในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความหมายใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นกระบวนการของการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ความหมายในอีกลักษณะคือ การรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการโดยโครงการจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน (ปาริชาติ, 2543) การมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงทัศนะ และมีส่วนตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่จะส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเอง ปัญหาและความต้องการของประชาชนจึงจะได้รับการตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วม และเป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (บวรศักดิ์, 2545) จุดมุ่งหมายของกระบวนการมีส่วนร่วม คือ การให้ข้อมูลต่อสาธารณชนและให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายของรัฐและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับประชาชน

2. การมีส่วนร่วมของประชาชนในรัฐธรรมนูญ ผู้เขียนได้รวบรวมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรัฐธรรมนูญ ฉบับปัจจุบัน ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2560 รัฐธรรมนูญฉบับนี้รับรองสิทธิของประชาชนไว้มากมาย มีสิทธิในหลายประเด็นที่ได้รับการรับรองไว้ไม่ต่ำกว่ารัฐธรรมนูญฉบับก่อนๆ เพียงแต่บรรยากาศและแนวทางการปกครองของรัฐบาลทหาร อาจทำให้รู้สึกได้ว่า สิทธิที่เขียนไว้เป็นตัวอักษรนั้นไม่ได้เป็นจริงสักเท่าไร ประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจ คือ สิทธิของประชาชนที่จะมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในกระบวนการกำหนดนโยบาย ออกกฎหมาย ที่จะผลกระทบต่อตัวเอง ในรัฐธรรมนูญ ฉบับปัจจุบัน เขียนคำว่า "มีส่วนร่วม" ไว้ถึง 22 ครั้ง มากกว่ารัฐธรรมนูญ ฉบับปี 2540 ซึ่งเขียนไว้ 9 ครั้ง แต่เป็นรองรัฐธรรมนูญ ฉบับปี 2550 ที่เขียนไว้ 34 ครั้ง ซึ่งในความเป็นจริงประชาชนส่วนใหญ่ก็ยังไม่ค่อยรู้ว่า รัฐธรรมนูญได้รับการรับรอง

สิทธิให้ประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องใดบ้าง เรามาดูว่ารัฐธรรมนูญกำหนดช่องทางที่ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมได้โดยการใช้สิทธิทางตรงไว้อย่างไรบ้าง (iLaw, ออนไลน์)

1) รัฐธรรมนูญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้เขียนได้รวบรวมจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่งด้วยกัน โดยสังเขปดังนี้ ตาม มาตรา 43 บุคคลและชุมชนมีสิทธิเข้าชื่อกันเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานรัฐให้ดำเนินการที่จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือชุมชน หรืองดเว้นไม่ดำเนินการสิ่งที่จะก่อผลเสีย และหน่วยงานรัฐต้องพิจารณาข้อเสนอ นั้นโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย มาตรา 133 ผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 10,000 คนสามารถเข้าชื่อกันเพื่อเสนอกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนและหน้าที่ของรัฐต่อสภาผู้แทนราษฎรได้ มาตรา 254 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเข้าชื่อกันเพื่อเสนอข้อบัญญัติหรือเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นได้ โดยรัฐธรรมนูญยังไม่ได้กำหนดจำนวนรายชื่อที่ต้องใช้ไว้ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามท้องถิ่น และจะต้องมีกฎหมายออกมากำหนดหลักเกณฑ์ต่อไป และมาตรา 256 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 50,000 คนสามารถเข้าชื่อกันเพื่อเสนอแก้ไขรัฐธรรมนูญได้

2) รัฐกับการจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วม นอกจากสิทธิโดยตรงที่ประชาชนสามารถเข้าชื่อกันเพื่อที่จะเสนอกฎหมายและนโยบายแล้ว รัฐธรรมนูญยังกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ต้องจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอีกหลายเรื่อง หลายประเด็น ดังนี้ ตามมาตรา 57 (1) รัฐต้องอนุรักษ์ ป่าไม้ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงาม จัดให้มีพื้นที่สาธารณะสำหรับการทำกิจกรรม โดยต้องส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมด้วย มาตรา 57 (2) รัฐต้องอนุรักษ์ คุ้มครอง บำรุงรักษา ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ โดยต้องให้ประชาชน และชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมดำเนินการและได้รับประโยชน์ด้วย

มาตรา 63 รัฐต้องจัดให้มีมาตรการเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบรวมทั้งกลไกส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแสการทุจริต มาตรา 65 ในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วน มาตรา 68 รัฐต้องอุปถัมภ์และคุ้มครองพระพุทธศาสนา ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและเผยแพร่หลักธรรม ต้องมีมาตรการป้องกันการทำลาย และต้องส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนมีส่วนร่วมดำเนินการดังกล่าวด้วย มาตรา 74 รัฐต้องจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ หรือระบบความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพลูกจ้าง

และนายจ้าง ที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มาตรา 78 รัฐต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ด้านต่างๆ การจัดทำบริการสาธารณะ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การต่อต้านการทุจริต รวมทั้งการตัดสินใจทางการเมือง และการอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชน

มาตรา 178 รัฐต้องออกกฎหมายที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และได้รับการเยียวยาจากผลกระทบของการทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ มาตรา 252 ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จะมาจากการเลือกตั้งหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น หรือวิธีอื่นก็ได้แต่ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย มาตรา 253 ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เปิดเผยข้อมูลและรายงานผลให้ประชาชนทราบ และมีกลไกให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมด้วย มาตรา 257 (3) การปฏิรูปประเทศต้องทำให้ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ มาตรา 259 กฎหมายว่าด้วยขั้นตอนและแผนการปฏิรูปประเทศ ต้องระบุถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

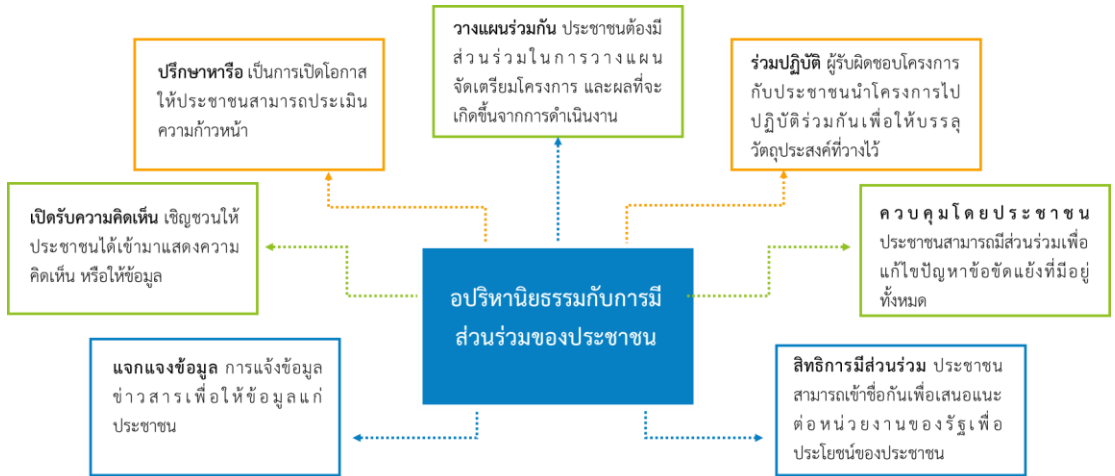
3) รัฐกับการรับฟังความคิดเห็นประชาชน นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญยังกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชน อีกอย่างน้อย 4 ประเด็นสำคัญ ดังนี้ มาตรา 58 การดำเนินการที่อาจมีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย ฯลฯ รัฐต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชน และชุมชนที่เกี่ยวข้อง ก่อนเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาดำเนินการ มาตรา 65 ในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วน มาตรา 77 ก่อนการออกกฎหมายทุกฉบับ รัฐต้องจัดรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชน มาตรา 178 รัฐต้องออกกฎหมายที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และได้รับการเยียวยาจากผลกระทบของการทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ

ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลดังกล่าวทำให้ทราบถึงสิทธิในการมีส่วนร่วมของประชาชนในรัฐธรรมนูญปี 60 ซึ่งเป็นสิ่งที่เราในฐานะประชาชนควรที่จะต้องศึกษาว่ารัฐธรรมนูญได้กำหนดช่องทางที่ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมได้โดยการใช้สิทธิอะไรบ้าง ที่นี้เรามาดูกันว่า เราสามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ในการมีส่วนร่วมของประชาชนกันได้อย่างไรบ้าง

การประยุกต์ใช้อปธานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

อปธานิยธรรมนี้เป็นหลักธรรมสำหรับใช้ในการปกครอง เพื่อป้องกันมิให้การบริหารหมู่คณะเสื่อมถอย แต่กลับเสริมให้เจริญเพียงส่วนเดียว สามารถนำไปใช้ได้ทั้งชุมชนและผู้บริหารบ้านเมืองและพระภิกษุสงฆ์ ดังนี้คือ อปธานิยธรรมสำหรับชุมชนและการบริหารบ้านเมือง เป็นหลักในการปกครอง โดยปฏิบัติตามหลักการร่วมรับผิดชอบที่จะช่วยป้องกันความเสื่อม นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองโดยส่วนเดียว มี 7 ประการคือ ผู้เขียนได้นำหลักอปธานิยธรรมมาประยุกต์ใช้กับการมีส่วนร่วมของประชาชน สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) แจกแจงข้อมูล โดยการแจ้งข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชน เช่น แลกงข่าว การแจกข่าวสาร และการแสดงนิทรรศการ เป็นต้น
- 2) เปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อเชิญชวนให้ประชาชนได้เข้ามาแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อมูล เช่น การจัดทำแบบสอบถาม การเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้แสดงความคิดเห็นระหว่างบรรยาย เป็นต้น
- 3) ปรีกษาหารือ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถประเมินความก้าวหน้าหรือระบุประเด็นข้อสงสัยต่างๆ เช่น การจัดประชุม สัมมนาและการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น เป็นต้น
- 4) วางแผนร่วมกัน ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดเตรียมโครงการ และผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้ง การเจรจาหาทางประนีประนอม เป็นต้น
- 5) ร่วมปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบโครงการกับประชาชนนำโครงการไปปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- 6) ควบคุมโดยประชาชน ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่มีอยู่ทั้งหมด เช่น การลงประชามติ การทำประชาพิจารณ์ เป็นต้น
- 7) สิทธิการมีส่วนร่วม ประชาชนสามารถเข้าชื่อกันเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐในการดำเนินการใดอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชน หรือชุมชน หรืองดเว้นการดำเนินการต้น จะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบสุขของประชาชนหรือชุมชน



ภาพที่ 1 อภิธานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

สรุป

สามารถนำทศกัณฑ์ทางสังคมที่ว่านี้มาประยุกต์ใช้ในการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ ไม่ว่าจะเป็นการปกครอง เพื่อป้องกันมิให้การบริหารงานเสื่อมถอย แต่กลับเสริมให้มีความสามัคคีกันทั้งในระดับประเทศ จังหวัด อำเภอ และตำบล และคำสอนของศาสนาพุทธที่ควรจะได้นำมาใช้ก็คือ อภิธานิยธรรม 7 ซึ่งธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวสำหรับชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง และประชาชนคือ หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ เป็นการประชุมพบปะปรึกษาหารือกิจการงานต่างๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และหาแนวทางแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ร่วมกันโดยสม่ำเสมอ พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการประชุมและการทำกิจกรรมทั้งหลายที่พึงกระทำร่วมกันหรือพร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง

ไม่บัญญัติหรือลบล้างข้อบัญญัติต่างๆ เป็นการไม่เพิกถอน ไม่เพิ่มเติมไม่ละเมิดหรือวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ อันมิได้ตกลงบัญญัติไว้และไม่เหยียบย่ำล้มล้างสิ่งที่ตกลงวางบัญญัติไว้แล้วถือปฏิบัติมันอยู่ในบทบัญญัติใหญ่ที่วางไว้เป็นธรรมนูญ ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ยาวนานดังนั้นเราต้องให้เกียรติ ให้ความเคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นของท่านในฐานะที่เป็นผู้รู้และมีประสบการณ์มามาก ไม่ข่มเหงสตรีเป็นการให้เกียรติและคุ้มครองสตรี มิให้มีการกดขี่ข่มเหงรังแก เคารพบูชาสักการะเจดีย์ คือการให้ความเคารพศาสนสถาน ปุชนียสถาน อนุสาวรีย์ประจำชาติอันเป็นเครื่องเตือนความจำ ปลุกเร้าให้เราทำความดี และเป็นที่ยอมรับของหมู่ชนไม่ละเลย พิธีเคารพบูชาอันพึงทำต่ออนุสรณ์

สถานที่สำคัญเหล่านั้นตามประเพณีที่ดั้งเดิม ให้การอารักขาพระภิกษุสงฆ์หรือผู้ทรงศีล เป็นการจัดการให้ความอารักขา บำรุงคุ้มครอง อันชอบธรรม แก่บรรพชิต ผู้ทรงศีลทรงธรรมบริสุทธิ์ ซึ่งเป็นหลักใจและเป็นตัวอย่างทางศีลธรรมของประชาชนเต็มใจต้อนรับและหวังให้ท่านอยู่โดยผาสุก

เอกสารอ้างอิง

- ไทยโพสท์. เจริญอิทธิบาท 4 ทำให้อายุยืน. สืบค้น 8 มีนาคม 2564, จาก <https://www.posttoday.com/dhamma/278219>.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2543). การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน : จากแนวคิดสู่ปฏิบัติการวิจัยในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พระครูสมุห์ไพฑูรย์ พนมสวय และคณะ. (2562). การบริหารสมัยใหม่กับการบริหารเชิงพุทธ-ศาสตร์. วารสาร มจร ตรีภูมยชัยปริทรรศน์, 3(2).
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาธีรพันธ์ ธีรกิตติ และอัญชลี จตุรานน. (2555). พุทธศาสนากับการบริหารความหมายของคำว่าการบริหาร. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต เชียงใหม่.
- พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี. (2551). คนสำราญ งานสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- พระมหาศรีอรุณ คำโท. (2559). พุทธวิธีทางการบริหารสำหรับองค์กรภาครัฐสมัยใหม่. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3(3).
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2532). อรรถกถาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: วิทยญาณ.
- _____. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2539). อรรถกถาภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: วิทยญาณ.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และชาย สัญญาวิวัฒน์. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ การบริหารจัดการแนวพุทธ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- iLaw. รัฐธรรมนูญ 2560 ให้เรามีส่วนร่วมเรื่องอะไรได้บ้าง. สืบค้น 8 มีนาคม 2564, จาก <https://ilaw.or.th/node/4697>.

การบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงาน

เทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน

SANGHAWATUTHAMMA INTEGRATION FOR PUBLIC SERVICE

OF PUA MUNICIPALITY AT PUA DISTRICT, NAN PROVINCE

เกนิกา เจริญสุข, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Kenika Charoensuk, Phrakruplad Watcharaphong Wachirapanyo,

Thitiwut Munmee

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: piyacho8@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง 383 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อสำนักงานเทศบาลตำบลปัวได้มีการบูรณาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 กับการให้บริการประชาชน ก็จะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน 3. แนวทางการบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว

จังหวัดน่าน มีดังนี้ 1. ด้านทาน การให้ เจ้าหน้าที่ควรให้ความช่วยเหลือแก่ผู้มารับบริการ ด้วยความสุจริตไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ 2. ด้านปิยวาจา วาจาที่เป็นที่รัก เจ้าหน้าที่ควรให้การต้อนรับประชาชนผู้ที่มาใช้บริการด้วยหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ด้วยวาจาที่สุภาพอ่อนโยน 3. ด้านอติถจริยา การประพฤติประโยชน์ เจ้าหน้าที่ควรให้การบริการด้วยการให้แนะนำอธิบายเกี่ยวกับระเบียบและขั้นตอนต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง 4. ด้านสมานัตตตา การวางตนสม่าเสมอ เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการกับประชาชนด้วยความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกราย

คำสำคัญ: การให้บริการ, สำนักงานเทศบาลตำบลปัว, หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

The objectives of this thesis were 1) to study the service of Pua municipality at Pua district, Nan province 2) to study the relationship between the Sanghawathamma Integration for Public Service of Pua Municipality at Pua District, Nan province 3) to recommendations related to the Sanghawathamma Integration for Public Service of Pua Municipality at Pua District. The quantitative research used a questionnaire to collect the data from 383 samples and analyzed data by using social science application. The qualitative research was conducted by using in-depth interviews with 9 key informants. The data were analyzed by using descriptive analysis and content analysis.

The research findings were as follow; 1. Overall, the Public Service of Pua Municipality at Pua District, Nan Province was at a high Level When considering each aspect, namely the aspect of providing equal service. timely service providing adequate service continuity of service and progressive service at a high level in every aspect and Sanghawathamma Integration for Public Service of Pua Municipality at Pua District were generally at a high level. 2. The overall relationship between the Sanghawathamma Integration for Public Service of Pua Municipality at Pua District, Nan Province had the positive relationship in quite high degree of positive correlation The hypothesis testing had a statistically significant positive correlation at the level of 0.01; thus, the hypothesis was

accepted. 3. Guidelines for Sanghawathamma Integration for Public Service of Pua Municipality at Pua District, Nan Province are as follows: 1) Giving, staff should aid service recipients in various fields. with honesty, not seeking benefits in a wrongful way. 2) Piyawacha, Officers should welcome people who come to use the service with smiling faces. with gentle words. 3) Atthachariya, Officers should provide services by giving advice and explaining about regulations and procedures. 4) Samanattata, Officers should perform their duties in providing services to the public with justice and equality for all.

Keywords: Service; Pua Municipality; Sanghawatthu 4

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปภาครัฐด้วยการลดขนาดของรัฐบาลในส่วนกลาง กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและชุมชน เพื่อให้ประชาสังคมมีความเข้มแข็งขึ้น การลดลำดับชั้นบังคับบัญชาที่ยุงยากเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีอิสระและยืดหยุ่น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการภาครัฐ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการที่ดีและการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเชื่อว่าการดำเนินการภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ การให้บริการประชาชนเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลเป็นภารกิจที่สำคัญทางด้าน การตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนที่ขอรับบริการ ภายใต้ระเบียบกฎหมายและข้อบังคับที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน รัฐบาลได้เร่งรัดให้ส่วนราชการต่างๆ ขยายขอบเขตและปรับปรุงการให้บริการประชาชนในรูปแบบต่างๆ การบริการประชาชนจึงเป็นหนึ่งในภารกิจการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ของกรมการปกครองโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวกทั่วถึงและเป็นการประสานเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีงามในระหว่างประชาชนกับข้าราชการ

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพราะฉะนั้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับประชาชนจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมากและควรจะต้องทำทุกวิธีเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการด้านการบริการของส่วนราชการเป็นการบริการที่เพิ่มประสิทธิภาพเพื่อสนองความต้องการของประชาชนให้ดีและมีคุณภาพมากที่สุด

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนที่มารับการบริการ โดยศึกษาสภาพการบริการตามรอบหน้าที่ตามกฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้ ตามนโยบายที่สำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน ได้ดำเนินการตามกระบวนการดำเนินงานที่สำนักงานเทศบาลตำบลปัวได้ปฏิบัติอยู่ โดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์กับการบริการ คือ 1. ทาน หมายถึง การให้ การเสียสละ 2. ปิยวาจา หมายถึง วาจา ที่เป็นที่รัก 3. อตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ 4. สมานัตตตา หมายถึง การวางตนสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริการและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่สำนักงานเทศบาลตำบลปัวได้รับประโยชน์มากที่สุด เพื่อปรับปรุงหรือแก้ไข ตลอดจนเพิ่มเติมหรือปรับลดในสิ่งที่สำนักงานเทศบาลตำบลปัวดำเนินการอยู่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานมากที่สุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน จำนวน 8,670 คน และ

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 383 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลตำบลปัว กลุ่มผู้บริหารระดับปฏิบัติการของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจาก กลุ่มตัวอย่างประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน ระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566 จำนวน 383 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth Interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ LSD และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาตีความ และเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า

1. ผลการวิจัยระดับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า ระดับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยทั้ง 5 ด้านได้แก่ การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างทันต่อเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน ที่มากที่สุดคือ ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านการให้บริการอย่างเพียงพอและด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

2. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 หลักสังคหวัตถุธรรมมีความสัมพันธ์กับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก กล่าวคือ เมื่อสำนักงานเทศบาลตำบลปัว ได้นำหลักสังคหวัตถุธรรม ไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการประชาชน ก็จะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 หลักทาน มีความสัมพันธ์กับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก กล่าวคือ เมื่อสำนักงานเทศบาลตำบลปัว ได้นำหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านทาน ไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการประชาชน ก็จะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 หลักปิยวาจา มีความสัมพันธ์กับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก กล่าวคือ เมื่อสำนักงานเทศบาลตำบลปัว ได้นำหลักสังคหวัตถุธรรม

ด้านปิยวาจา ไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการประชาชน ก็จะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 หลักอรรถจริยา มีความสัมพันธ์กับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก กล่าวคือ เมื่อสำนักงานเทศบาลตำบลปัว ได้นำหลักสังคหวัตถุธรรมด้านอรรถจริยา ไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการประชาชน ก็จะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 หลักสมานัตตตา มีความสัมพันธ์กับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก กล่าวคือ เมื่อสำนักงานเทศบาลตำบลปัว ได้นำหลักสังคหวัตถุธรรมด้านสมานัตตตา ไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการประชาชน ก็จะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรม เพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยสรุป ดังนี้ ปัญหา อุปสรรค คือ 1. การเปิดให้บริการในวันเวลาราชการเท่านั้น ทำให้เสียเวลาต้องลงนามมาติดราชการ 2. การติดต่อใช้บริการไม่เสร็จสิ้นในครั้งเดียว ทำให้ต้องมาติดต่อใช้บริการหลายครั้ง 3. บางครั้งประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการรับบริการ และข้อเสนอแนะ คือ 1. ควรให้บริการในช่วงพักเที่ยง และวันเสาร์ อาทิตย์ 2. ควรมีการปรับปรุงการให้บริการที่สามารถเบ็ดเสร็จได้เพียงครั้งเดียว 3. ควรประชาสัมพันธ์ออกเสียงตามสายเกี่ยวกับขั้นตอนและเอกสารที่ต้องจัดเตรียมในการใช้บริการ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตตา เมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลปัว โดยปกติมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร สัจจวัฒนา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนผึ้งตามการรับรู้ของประชาชน" ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ประการ ถือเป็นหัวใจสำคัญของงานบริการ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ เบญจวรรณ สีตะระโส ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การให้บริการตามสังคหวัตถุธรรมของ ศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า การให้บริการประชาชนตามสังคหวัตถุธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างทันต่อเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า ล้วนแต่เป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อการให้บริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ แสนคำลือ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการ มีระดับความพึงพอใจในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้านและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ตีมัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้คือ การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์สูงมาก เมื่อสำนักงานเทศบาลตำบลปัวได้มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 กับการให้บริการประชาชนตามหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ก็จะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในการรับบริการเพิ่มมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธีระพงษ์ธีรกุลโร (พลรักษา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ($R=0.938^{**}$) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักพุทธธรรมกับการ

ให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตบางพลัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจักรพันธ์ จุกวโร (จันทร์แรง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิผลการบริหารตามหลักสังคหัตถุธรรมของเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน" ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารของตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน พบว่า หลักสังคหัตถุธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($R=.796^{**}$)

3. แนวทางการบูรณาการหลักสังคหัตถุธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน เจ้าหน้าที่ควรให้ความช่วยเหลือบริการในด้านต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี พุดจาด้วยปิยวาจาที่สุภาพอ่อนโยน ให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อเป็นอย่างดี อธิบายระเบียบและขั้นตอนต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง กระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ การให้บริการด้วยความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ และมีการเปิดให้บริการนอกเวลาราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา อัจริยาภิบาล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การปรับใช้หลักสังคหัตถุ 4 ในการให้บริการประกันชีวิตในจังหวัดกาฬสินธุ์" ผลการวิจัยพบว่า หลักสังคหัตถุมีความสัมพันธ์กับการให้บริการในแง่ของการให้โอกาส ให้เวลา และให้คำแนะนำดีๆ การพุดคุยที่ไพเราะนุ่มนวล เพื่อสร้างความสุขความมั่นคงในชีวิต และเมื่อมีการคิดดี พุดดี ทำดีต่อผู้มารับบริการแล้ว ตัวแทนขายประกันจะต้องให้บริการอย่างสม่ำเสมอ และเป็นไปอย่างเสมอต้นเสมอปลายมีการนำหลักสังคหัตถุ 4 ไปปรับใช้กับการให้บริการสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรรา แสงผาบ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การให้บริการตามหลักสังคหัตถุธรรมของสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน" ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ควรมีการจัดเวรเพื่อให้บริการคำแนะนำต่างๆ เพิ่มมากขึ้นควรมีการพุดจาไพเราะขณะให้บริการ ควรมีความกระตือรือร้นในการให้บริการ และควรให้บริการด้วยความยุติธรรมแก่ประชาชนทุกคน ผลการศึกษาเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เน้นเรื่องการให้บริการที่สอดคล้องกับคหบดีโดยเฉพาะรูปแบบการให้บริการที่สะดวกรวดเร็วเป็นธรรมกับทุกฝ่ายมีการทูลงใจไพเราะช่วยเหลือได้ต่างๆ แก่ประชาชนเพื่อให้เกิดความประทับใจแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ

องค์ความรู้

การวิจัยเรื่อง "การบูรณาการหลักสังคหัตถุธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน" ได้องค์ความรู้ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ให้บริการ (People) คือ การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรผู้ให้บริการสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อประสิทธิภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง สะดวก รวดเร็ว เป็นที่พอใจของผู้ใช้บริการ โดยมุ่งสู่การพัฒนาบริการ ที่มีมาตรฐานตรงกัน มีความสะดวกรวดเร็วในการบริการ มีความสุภาพเอาใจใส่เข้าใจต่อผู้ใช้บริการ การพัฒนาบุคลากรในการให้บริการให้สอดคล้องกับการบริการแบบครบวงจร

2. พัฒนาปรับปรุงสถานที่และสิ่งแวดล้อม (Place) คือ การให้บริการกับประชาชนทุกบริการภายในจุดเดียวอย่างครบวงจร โดยเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่มาใช้บริการไม่ต้องไปติดต่อหลายส่วน โดยผู้รับบริการไม่ต้องเสียเวลาในการไปติดต่อหลายห้องของหน่วยงาน

3. พัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้บริการ (Process) คือ หน่วยงานควรมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ง่ายต่อการให้บริการในด้านต่างๆ เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป ลดระยะเวลาการมาใช้บริการของประชาชน ส่งผลให้ช่วยลดเวลา ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายของทางหน่วยงานได้ โดยการนำเอาเทคโนโลยีที่มีมาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนต่างๆ

4. พัฒนาทัศนคติด้วยหลักพุทธธรรม (Principle) คือ การบูรณาการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จมาประยุกต์เข้ากับการดำเนินการ ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน บริหารจัดการงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน กำหนดช่วงเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีการผ่อนคลายการทำงานเป็นระยะ ปรับลดขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชน ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง และให้ทันต่อเหตุการณ์ มีแผนผังมีแผนผังขั้นตอนการให้บริการ การติดต่อและป้ายบอกช่องทางที่มีความชัดเจน ง่ายต่อการขอรับบริการ และมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากร และประชาชนอย่างต่อเนื่อง



“4P Services”

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเทศบาลตำบลปัวควรส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจให้กับประชาชนทราบถึงบทบาทหน้าที่ความสำคัญและประโยชน์ต่อการให้บริการของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว ทราบอย่างต่อเนื่อง 2. สำนักงานเทศบาลตำบลปัวควรส่งเสริมการวางแผนงานด้านการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนในการทำงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 3. สำนักงานเทศบาลตำบลปัวควรมีการชักชวนประชาชนให้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว เพื่อนำผลไปปรับปรุงพัฒนา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัวควรมีการพัฒนาด้านการบริการอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น 2. การให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัวควรมีการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ให้ตระหนักถึงหน้าที่ในการบริการประชาชนโดยยึดหลักการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ 4 3. การให้บริการประชาชนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเทศบาลตำบลปัวควรมีการแสดงออกถึงความ เป็นมิตรและจริงใจ มีความยืดหยุ่นในการให้บริการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมอื่นในการบูรณาการให้บริการการกับหลักธรรมอื่นๆ เช่น หลักพรหมวิหาร 4 ฆราวาสธรรม 4 2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ภายในสำนักงานเทศบาลตำบลปัว เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการให้บริการให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น 3. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการให้บริการแก่ประชาชนที่มารับบริการ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ แสนคำลือ. (2557). *การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน* (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จิตรา แสงผาบ. (2557). *การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิภา อัจฉริยาภิบาล. (2561). *การปรับใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการประกันชีวิตในจังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ สีตะระโส. (2557). *การให้บริการตามสังคหวัตถุธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระจักรพันธ์ จุกวโร (จันทร์แรง). (2560). *ประสิทธิผลการบริหารตามหลักสังคหวัตถุธรรมของเทศบาลตำบลศรีเตี้ย อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธีระพงษ์ธีรกุลโร (พลรักษา). (2564). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศิวพร สัจจวัฒนา. (2555). *การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนฝรั่งตามการรับรู้ของประชาชน* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสาวลักษณ์ ดีมัน. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นโยบายการจัดการอัตราการว่างงาน

UNEMPLOYMENT RATE MANAGEMENT POLICY

จิตรภรณ์ จิตตานุรักษ์

Jithaporn Chittanurak

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Stock Exchange of Thailand

Corresponding Author E-mail: bonusjitha@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการลดอัตราการว่างงาน ซึ่งปัญหาการว่างงานถือได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นรัฐบาลจะเป็นผู้กำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจ คือ นโยบายการคลังและนโยบายการเงิน นโยบายการคลัง ใช้นโยบายงบประมาณแบบขาดดุล โดยการใช้จ่ายควรกระจายไปยังท้องถิ่น สร้างรายได้ให้กับแรงงานที่ไม่มีงานทำ และนโยบายการเงิน ปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ยนโยบายอย่างค่อยเป็นค่อยไป เข้าสู่ระดับที่เหมาะสมกับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ แต่ต้องระวังไม่ให้กระทบเงินเฟ้อ เพื่อลดผลกระทบอัตราการว่างงานในสังคมไทย วิกฤตเศรษฐกิจและพิษโควิด-19 ทำให้การจ้างงานลดลงและยังส่งผลทำให้เกิดปัญหาการว่างงานตามมา ดังนั้นนโยบายเปิดประเทศรับนักท่องเที่ยว ยกเลิก Thailand Pass ทำให้การจ้างงานด้านธุรกิจท่องเที่ยวและบริการปรับตัวดีขึ้น ซึ่งภาครัฐควรสนับสนุนส่งเสริมธุรกิจ SMEs มีมาตรการช่วยเหลือทางการเงิน โดยการพักชำระหนี้ การให้สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำและลดเงื่อนไขให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนของสถาบันการเงิน เพื่อให้ผู้ประกอบการมีเงินทุนหมุนเวียนฟื้นตัวขึ้นมาเป็นฟันเฟืองให้เกิดการจ้างงานในระบบต่อไป

คำสำคัญ: นโยบาย; การจัดการ; อัตราการว่างงาน

Abstract

This article aims to present policy recommendations for reducing the unemployment rate. The unemployment problem is regarded as an important economic problem of the country. Therefore, the government will determine the economic policy, namely fiscal policy, and monetary policy. Fiscal policy uses a deficit budget policy. By spending should spread the budget to the local area. Generate income for unemployed workers and monetary policy raise the policy interest rate gradually enter a level suitable for economic recovery. But be careful not to affect inflation, to reduce the impact of the unemployment rate in Thai society. Economic Crisis and COVID-19 this reduced employment and resulted in unemployment problems. Therefore, the policy of opening the country to tourists, canceling the Thailand Pass, has resulted in the improvement of employment in tourism and service businesses. The government should support and promote SMEs with financial assistance measures, by moratorium providing low-interest loans and reducing conditions for access to financial institutions' funding sources. For entrepreneurs to have working capital to recover as a cog for further employment in the system.

Keywords: Policy; Management; Unemployment Rate

บทนำ

การว่างงานเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งของสังคมไทย เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีอยู่เดิมถูกซ้ำเติมด้วยพิษโควิด-19 ส่งผลกระทบให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงักมา มากกว่า 2 ปีครึ่ง และเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ 2022 ผลกระทบจากสงครามรัสเซีย-ยูเครน ทำให้ราคาสินค้าและพลังงานปรับตัวสูงขึ้นจนทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ ฉะนั้นแรงงานส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจได้กลายสถานะจากแรงงาน มาสู่ “ผู้ว่างงาน” โดยฉับพลัน แม้ว่าจะมีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตั้งแต่วันที่ 25 มี.ค. 2563 จนถึงวันที่ 30 ก.ย. 2565 และประกาศยกเลิก พ.ร.ก.ฉุกเฉิน ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2565 ไปแล้วนั้น แนวโน้มทิศทางการฟื้นตัวของเศรษฐกิจของไทยยังคงดำเนินไปอย่างช้าๆ แม้ว่าจะปรับตัวดีขึ้นก็ตาม

แต่การขยายตัวทางเศรษฐกิจยังไม่ดีเท่าที่ควร ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำกระทบถึงเศรษฐกิจภายในประเทศของไทย จึงทำให้ไม่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นมากนัก เป็นเหตุให้มีคนว่างงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะคนที่อยู่ในวัยแรงงาน ที่สำเร็จการศึกษาทั้งระดับอุดมศึกษาและต่ำกว่าอุดมศึกษา ว่างงานเพิ่มขึ้นทุกปี เป็นเหตุให้เกิดการสูญเสียเปล่าทางแรงงาน และเป็นเหตุทำให้คนต้องยอมทำงานต่ำกว่าความรู้ความสามารถได้รับค่าจ้างต่ำไม่สมกับการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (ระบบเศรษฐกิจไทย, ออนไลน์) แรงงานมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตและในขณะเดียวกันแรงงานก็เป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ โดยแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงงานทักษะ แรงงานกึ่งทักษะ และแรงงานไร้ทักษะ ซึ่งแรงงานถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากประเทศไทยแต่เดิมเป็นประเทศเกษตรกรรมต่อมาได้มีการพัฒนามาสู่อุตสาหกรรมหนักที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้น จนถึงปัจจุบันในปี 2560 รัฐบาลได้มีการประกาศนโยบายแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) หรือนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยมีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของประเทศที่เคยขับเคลื่อนด้วยฐานแรงงานเข้มข้นในอุตสาหกรรมหนักไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อสร้างอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต และต้องการเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในภาคเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น (อาภาพร ผลมี, พัฒน์ พัฒนรังสรรค์ และศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์, 2561)

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการศึกษาเป็นอย่างมาก ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ในประเทศผลิตนิสิตออกมามากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพราะสาเหตุของการว่างงานส่วนใหญ่มาจากความต้องการของผู้สำเร็จทางการศึกษา เนื่องจากมีการเลือกงาน กล่าวคือ ผู้สำเร็จทางการศึกษาจะมีปัจจัยในการเลือกงาน โดยอาจจะพิจารณาจากลักษณะของงาน สวัสดิการ และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองในอนาคต จึงทำให้ปัจจุบันประเทศไทยมีผู้ว่างงานที่พึงสำเร็จทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก ซึ่งผลกระทบของการว่างงานทำให้ผู้ว่างงาน หรือผู้ที่เคยมีงานทำมักจะคิดฟุ้งซ่าน และเกิดปัญหาเครียดตามมา จึงทำให้มีปัญหาด้านสุขภาพจิต และด้านร่างกาย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวได้ เพราะผู้ที่ว่างงานอาจจะเป็นหัวหน้าครอบครัว และหากกำลังประสบปัญหาว่างงานอยู่ ก็จะส่งผลให้รายได้ในครอบครัวที่ใช้จ่ายในครอบครัวนั้นขัดข้อง จึงทำให้เกิดปัญหาครอบครัวขึ้นก่อให้เกิดปัญหาความยากจน ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม เพราะ

บุคคลที่กำลังตกงานมักจะหาแนวทางเพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอดในสังคมได้ บางส่วนก็จะหา
งานที่สุจริตทำ แต่บางส่วนก็อาจจะเกิดความคิดลึกลับเล็กน้อย เพื่อให้ตนเองอยู่รอด (ชาลี
สา สากร, 2565)

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับปัญหาการว่างงานนั้น ในปัจจุบันต้องยอมรับว่าอัตราการว่างงาน
ทั่วโลกมีแนวโน้มขยายตัวสูงขึ้น ถึงแม้ว่าในประเทศไทยจะมีแนวโน้มอัตราการว่างงานลดลง แต่
การว่างงานนั้นยังคงเป็นปัญหาของสังคมและเศรษฐกิจ อีกทั้งยังก่อให้เกิดเหตุอาชญากรรม
โดยเฉพาะทำให้เกิดความเครียดคิดสั้นฆ่าตัวตาย และการถูกฆาตกรรม เนื่องจากกำลังประสบ
กับปัญหาการว่างงาน และอยู่ในสถานการณ์เศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดี แต่อย่างไรก็ตามปัญหาการ
ว่างงานนี้ก็ยังมีความสำคัญที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินแนวทางกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยใช้นโยบาย
งบประมาณแบบขาดดุล และนโยบายการเงิน ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้และม
ีการจ้างงาน ทำให้อัตราการว่างงานนั้นมีแนวโน้มที่ลดลงนั่นเอง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการว่างงาน

ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมีผลต่ออัตราการว่างงาน จึงมีแนวคิด
เกี่ยวกับการว่างงาน เมื่อจะกล่าวถึงความหมายของคำว่า “การว่างงาน” นั้นหมายถึง ภาวะที่
บุคคลอยู่ในวัยทำงานพร้อมที่จะทำงานต้องการทำงาน แต่ไม่สามารถหางานทำได้ ซึ่งมีอัตราการ
ว่างงานเป็นดัชนีชี้วัดภาวะการว่างงาน หากระบบเศรษฐกิจประสบปัญหาการว่างงาน อัตราการ
ว่างงานเพิ่มขึ้นมาก แสดงให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจขาดเสถียรภาพ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะเข้ามา
มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแก้ปัญหาดังกล่าว

อัตราการว่างงาน (Unemployment Rate) เป็นตัวเลขที่แสดงอัตราร้อยละของผู้
ว่างงานในระบบเศรษฐกิจเทียบกับกำลังแรงงานรวม ซึ่งสามารถบ่งบอกสภาพเศรษฐกิจโดยรวม
ว่าเป็นไปในทิศทางที่กำลังขยายตัวหรือหดตัว คือ ในช่วงที่เศรษฐกิจดีหรือเศรษฐกิจขยายตัว
อัตราการว่างงานมักจะต่ำ เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่ จะทำการขยายงานจึงต้องมีการจ้างงาน
เพิ่มขึ้น แต่ในช่วงที่เศรษฐกิจซบเซาหรือ หดตัว อัตราการว่างงานมักจะสูง เนื่องจากบริษัทจะทำ
การลดจำนวนคนงาน และไม่จ้างพนักงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากจะช่วยให้ กิจการมีค่าใช้จ่ายที่ลดลง
นั่นเอง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์)

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ที่มิงานทำกับผู้ว่างงาน อาจมีการเข้าใจผิดกันได้ว่ามีการแบ่งแยกเป็น
2 กลุ่มออกจากกันโดยเด็ดขาด กล่าวคือ คนที่ทำงานก็ทำงานไป ส่วนคนที่ไม่ได้ทำงานก็
กลายเป็นแรงงานส่วนเกินเกาะกลุ่มอยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งในความเป็นจริงไม่ได้เป็นเช่นนั้น

สังเกตได้ว่าในแต่ละเดือนจะมีบุคคลจำนวนมากต้องออกจากงาน และอีกจำนวนหนึ่งก็หางานใหม่ทำ ดังนั้น จึงมีการเคลื่อนไหวไปมาระหว่างกลุ่มคนที่เรียกว่าเป็นบุคคลที่มีงานทำและกลุ่มคนที่ว่างงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นยังมีการเคลื่อนไหวเข้า ๆ ออก ๆ ของบุคคลในกำลังแรงงานอีกด้วย ทฤษฎีที่สำคัญและนิยมใช้สำหรับการอธิบายถึง การมีงานทำ และการว่างงาน ในทางเศรษฐศาสตร์ มี 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการว่างงานของสำนักคลาสสิก (The classical Theory of Employment) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจเรื่องการมีงานทำเต็มที่ (Full Employment) ซึ่งโดยความหมายคือ ภาวะการนำปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในขณะนั้นมาใช้ในกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่สามารถทำงานได้จะมีงานทำทุกคน และยินดีทำงาน ณ อัตราค่าจ้างขณะนั้น สมมุติฐานสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ ในขณะหนึ่งขณะใดระบบเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะสมดุล ณ ระดับที่มีการจ้างแรงงานเต็มที่เสมอ การว่างงานอาจเกิดขึ้นได้แต่เพียงชั่วคราวและสามารถแก้ไขได้เองโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินนโยบายแต่อย่างใด

2. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของสำนักเคนส์ (John Maynard Keynes) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมากกว่าทฤษฎีของสำนักคลาสสิก เพราะสามารถใช้ในระบบเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานเต็มที่และที่มีการว่างงาน ความเชื่อที่สำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจ้างงานเต็มที่เป็สิ่งที่เกิดขึ้นได้ยากต้องอาศัยนโยบายที่เหมาะสมช่วย จึงจะทำให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ โดยทั่วไปแล้วเศรษฐกิจมักจะอยู่ต่ำกว่าระดับที่มีการจ้างงานเต็มที่ สมมุติฐานของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า การว่างงานเกิดขึ้นได้เสมอถ้าไม่แก้ด้วยนโยบายแล้วระบบเศรษฐกิจอาจอยู่ในภาวะการจ้างงานไม่เต็มที่เรื่อยไปก็ได้ (สุรางรัตน์ วศินารมณ และกิตติยา รัตนกร, 2540)

การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) คือ ภาวะที่มีระดับการว่าจ้างทำงานเมื่อบุคคลทุกคนที่มีความสามารถ และมีความเต็มใจที่จะหางานทำ มีงานทำทั้งหมด หรือมีการว่างงานชั่วคราวอยู่น้อยที่สุด ซึ่งการว่างงานมีหลายลักษณะเช่น การว่างงานที่เกิดจากภาวะเงินฝืด การว่างงานแอบแฝง การว่างงานตามฤดูกาล การว่างงานจากการใช้เครื่องจักรแทนคน การว่างงานเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ (ธิดารัตน์ สิบญาติ, ออนไลน์) ส่วนอัตรการว่างงานต่ำ กำลังแรงงาน (Labor Force) คือ คนที่ถึงวัยทำงานสามารถทำงานและต้องการทำงานทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจ ผู้ไม่มีงานทำ (Unemployment Labor) คือ แรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน แต่ไม่มีงานทำ (อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์, ออนไลน์)

จะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการว่างงานนั้นเกิดขึ้นจาก คนมีความต้องการที่จะทำงาน แต่ยังหา งานทำไม่ได้ การว่างงานก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพราะว่า การว่างงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ เพราะแรงงานไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการผลิตอย่างเต็มที่ นอกจากนี้การว่างงานยังทำให้แรงงานที่ว่างงานต้องขาดรายได้ที่จำเป็นในการยังชีพ ในขณะที่การจ้างงานเต็มที่ คือเป้าหมายที่ต้องการให้มีงานสำหรับคนทุกคนที่มีความต้องการทำงาน และสามารถทำงานได้ไม่มีการว่างงานโดยไม่สมัครใจเกิดขึ้น เป้าหมายนี้ต้องการทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการใช้ปัจจัยการผลิตอย่างเต็มที่ คือ เกิดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรสูงที่สุด

ปัญหาการว่างงาน

ปัจจัยการผลิตที่สำคัญตัวหนึ่งในระบบเศรษฐกิจนั้นคือ ปัจจัยแรงงาน จะเห็นได้ว่า ถ้าเรามาพิจารณาว่าปัจจัยแรงงานคือสินค้าหนึ่งในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งต้องมีการเสนอซื้อและสนองขายขึ้น แน่แน่นอนว่าด้วยอุปสงค์สำหรับแรงงานและอุปทานของของแรงงาน จะเป็นตัวก่อให้เกิดราคาในตลาดแรงงานที่เราเรียกกันว่า ค่าจ้าง (หรือเงินเดือน) ค่าจ้างแรงงาน ณ ระดับดุลยภาพเกิดจากความสมดุลกันระหว่างความต้องการซื้อ (หรือว่าจ้าง) แรงงานของผู้ที่ต้องการแรงงาน (อุปสงค์สำหรับแรงงาน) กับความต้องการที่จะมีงานทำของผู้ที่ต้องการ การมีงานทำในระบบเศรษฐกิจ (อุปทานของแรงงาน) ถ้าอุปสงค์สำหรับแรงงานมีน้อยกว่าอุปทานแรงงานในระบบเศรษฐกิจ ก็จะทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า ปัญหาการว่างงานขึ้น

ความใฝ่ฝันของคนส่วนใหญ่ต้องการการทำงานที่ให้ผลตอบแทน (ค่าจ้าง) ดี แต่ในความเป็นจริงการทำงานในแต่ละอาชีพ ก็เชื่อว่าจะได้รับค่าจ้างที่ดีเสมอไป นอกจากนั้นแล้วแต่ละคนก็เชื่อว่า จะได้ทำงานที่ตนเองชอบหรือถนัด และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นก็คือ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถหา งานทำได้ในสังคม สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นและเป็นความจริงในระบบเศรษฐกิจก็คือ ปัญหาการว่างงาน (Unemployment) ปัญหาการว่างงานถือได้ว่าเป็นปัญหาหลักทางเศรษฐกิจที่สำคัญ การว่างงานคือ การที่กำลังแรงงานหรือผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน ประารถนาที่จะทำงานแต่ไม่มีงานให้ทำ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ภาวะที่อุปทานของแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์สำหรับแรงงาน ที่ระดับอัตราค่าจ้างหนึ่งๆ จำนวนแรงงานที่เกินความต้องการนี้ คือผู้ว่างงานทั้งหมด (ประภัสสร คำสวัสดิ์)

สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เปิดเผย ภาวะสังคมไทยไตรมาสสอง ปี 2565 ว่า อัตราการว่างงานในไตรมาสสองปี 2565 ลดลงต่ำที่สุดตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยมีผู้ว่างงานจำนวน 5.5 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.37 ลดลง 3

ไตรมาสติดต่อกัน สอดคล้องกับผู้ว่างงานในระบบ ที่มีจำนวน 2.45 แสนคน ลดลงจากไตรมาสก่อน และคิดเป็นอัตราการว่างงานในระบบที่ร้อยละ 2.17 (กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค, 2565)

แรงงาน

การว่างงาน : อัตราการว่างงานในไตรมาสสองปี 2565 ลดต่ำที่สุดตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19

ภาพรวมผู้ว่างงานมีจำนวน 5.5 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.37 ลดลง 3 ไตรมาสติดต่อกัน สอดคล้องกับผู้ว่างงานในระบบ ที่มีจำนวน 2.45 แสนคน ลดลงจากไตรมาสก่อน และคิดเป็นอัตราการว่างงานในระบบที่ร้อยละ 2.17



ภาพที่ 1 แสดงอัตราการว่างงานในไตรมาสสอง ปี 2565

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ / สำนักงานประกันสังคม

สำหรับภาพรวมสถานการณ์แรงงานไตรมาสสอง ปี 2565 ปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีงานทำมีจำนวนทั้งสิ้น 39 ล้านคน ขยายตัว 3.1% สูงที่สุดนับตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 สะท้อนการฟื้นตัวของตลาดแรงงานตามภาวะเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น จาก การบริโภคและการส่งออกที่เพิ่มขึ้น

รวมทั้ง การขาดแคลนแรงงาน จากภาวะเศรษฐกิจที่กำลังฟื้นตัวทำให้ความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นและเริ่มมีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แบ่งเป็น

1. การขาดแคลนแรงงานทักษะปานกลาง-สูง พบว่า มีความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงานและความต้องการ สะท้อนจากความต้องการแรงงานที่ส่วนใหญ่เป็นความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการประกอบชิ้นส่วนตามการขยายตัวของการส่งออก ขณะที่ผู้ว่างงานส่วนใหญ่กลับจบการศึกษาในด้านบริหารธุรกิจ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ซึ่งอาจต้องเร่งรัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการ

2. การขาดแคลนแรงงานทักษะต่ำ สะท้อนจากจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าช่วงปกติ หรือช่วงปี 2562 ที่เป็นช่วงก่อนการแพร่ระบาด โดยปัจจุบัน กระทรวงแรงงาน ได้มีการเปิดให้นายจ้าง/สถานประกอบการดำเนินการยื่นบัญชีรายชื่อแจ้งความต้องการจ้างแรงงาน 4 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม) เพื่อสามารถอยู่และทำงานได้ถึง

เดือนกุมภาพันธ์ ปี 2568 ซึ่งอาจช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้บางส่วน (ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล, ออนไลน์)

ปัญหาการว่างงาน เรียกได้ว่าเป็นปัญหาพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจของทุกประเทศที่ประสบกัน โดยสาเหตุหลักๆ ของการว่างงานก็คือ การว่างงานตามฤดูกาล การว่างงานแอบแฝง หรือการว่างงานที่มาจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ บริษัทล้มละลาย และแม้กระทั่ง การว่างงานที่มาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ไม่อำนวย ทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างพนักงานได้ ซึ่งผู้ที่ประสบปัญหาการว่างงาน ต่างก็ได้รับความเดือดร้อนกันถ้วนหน้า ภาวะเงินฝืดคือภาวะที่เงินหมุนเวียนในระบบน้อย คนไม่กล้าเสี่ยงลงทุน มักออมเงินหรือเก็บเงินไว้กับตัวเพื่อประกันความเสี่ยง คนลดการบริโภค อุปสงค์ลดลง ทำให้อุปทานล้น ราคาสินค้าต้องปรับลดลง หากยังไม่สามารถกระตุ้นการซื้อขายได้อีก ภาวะเงินฝืดยังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง หลายธุรกิจอาจต้องปิดตัวลง ธุรกิจใหม่ไม่เกิด ทำให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก ทั้งจากการตกราง และจากการที่ไม่มีตำแหน่งงานให้นักศึกษาจบใหม่ทำ (ธำพรณ์ กำเนิดศิริ, ออนไลน์)

ประเด็นด้านแรงงานที่ต้องให้ความสำคัญในระยะต่อไป ได้แก่ ผลกระทบจากภาวะเงินเฟ้อต่อแรงงาน จากภาวะค่าครองชีพที่ปรับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอัตราเงินเฟ้อสูงถึงร้อยละ 6.5 ในไตรมาสสอง ปี 2565 ทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงหดตัว โดยเฉพาะแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ การขาดแคลนแรงงานทักษะปานกลาง-สูง ยังคงพบสถานการณ์ความไม่สอดคล้องของทักษะแรงงานและความต้องการ จึงต้องเร่งรัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการ ปัญหาการหมดไฟในการทำงาน โดยกรณีของไทยจากการสำรวจของคนวัยทำงานในกรุงเทพฯ ของมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ร้อยละ 12 อยู่ในภาวะหมดไฟ และเกิดขึ้นในทุกอาชีพ (กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค, 2565) ซึ่งภาครัฐปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในปี 2565 มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 337 บาท เพื่อช่วยเหลือแรงงานและลดผลกระทบจากปัญหาค่าครองชีพสูง

ดังนั้นจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 ที่ผ่านมา ทำให้มีคนตกงานกระทบต่อการค้าปลีกค้าปลีกภายในประเทศ ส่งผลให้ภาวะเศรษฐกิจโดยรวมยังไม่ฟื้นตัวเต็มที่ เนื่องจากการเผชิญภาวะเศรษฐกิจที่หดตัวเป็นเวลานาน ทำให้ครัวเรือนโดยเฉพาะกลุ่มรายได้น้อยขาดสภาพคล่อง รายได้ครัวเรือนยังไม่ฟื้นตัว แม้การจ้างงานจะเพิ่มขึ้นแต่ชั่วโมงการทำงานยังไม่กลับสู่ภาวะปกติ ผู้เสมือนว่างงานยังมีจำนวนมาก และค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น ซึ่งอาจทำให้ครัวเรือนมีรายได้น้อยพอสำหรับการดำรงชีพและชำระหนี้

จะเห็นได้ว่าผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อนยังคงเพิ่มขึ้น ผู้ว่างงานระยะยาวยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และนักศึกษาจบใหม่ไม่มีงานทำ อัตราการว่างงานยังคงอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่ามีการเปิดรับสมัครงานจำนวนมาก แต่กลับประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากไม่มีทักษะที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ

นโยบายด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานภาครัฐที่ดูแลนโยบายด้านแรงงาน นั่นก็คือ กระทรวงแรงงาน ซึ่งได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่วิถีที่ยั่งยืน” กำหนดการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังต่อไปนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560-2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565-2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่ม ผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570-2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิด สร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ช่วงที่ 4 Brainpower (พ.ศ. 2575-2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่ม จำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM (กรมการจัดหางาน, 2564) เพราะฉะนั้นปัจจุบันจึงเป็นช่วงที่มีการพัฒนาแรงงานในยุคดิจิทัล รองรับ Thailand 4.0

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) นโยบายรัฐบาลปีงบประมาณ 2565 กรอบร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) และแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โรค COVID-19 (พ.ศ. 2564-2565) ภายใต้พระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว “สืบสาน รักษา ต่อยอด” ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว จำนวน 5 ข้อ และนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน

1. ยกกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ
2. กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ
4. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
5. ดูแลให้แรงงานและนายจ้างสามารถทำงาน ในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรค COVID-19 ได้อย่างปลอดภัยและเป็นปกติสุข

นโยบายสำคัญ

1. พัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศ และรองรับเศรษฐกิจใหม่
2. บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
3. ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกย่องรายได้ และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
4. ยกกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อปลดล็อก Tier 2 Watch List
5. พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม และยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานะสังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป
6. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและ คนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคม อย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน
7. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐ เพื่อการบริหารวางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ออนไลน์)

การแก้ปัญหาการว่างงาน จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2564 เห็นชอบแนวทางการจัดสรรกรอบอัตรากำลังและกลไกการบริหารจัดการพนักงานราชการเฉพาะกิจจำนวน 10,000 อัตราเพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) บรรเทาการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ในระยะสั้น อีกทั้งเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจที่ภาครัฐสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานและเพิ่มโอกาสการทำงานของประชาชน เนื่องจากข้อมูลของกรมการจัดหางานระบุว่า ในปี พ.ศ. 2564 จะมีบัณฑิตจบใหม่จำนวน ประมาณ 500,000 คน โดยให้ได้ค่าตอบแทน 18,000 บาทต่อเดือน คุณสมบัติของผู้สมัครจะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 1 ปี โดยให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ขอรับจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 งบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินและจำเป็น วงเงิน 2,254.3200 ล้านบาท (สำนักงบประมาณของรัฐบาล, 2565) ซึ่งเป็นเพียงการบรรเทาภาระและแก้ปัญหาการว่างงานของเด็กจบใหม่ในระยะสั้นๆ เท่านั้น

จะเห็นได้ว่ากระทรวงแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ในช่วงปี 2565 เพื่อให้แรงงานไทยมีคุณภาพและความพร้อมในการทำงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถทำงานในยุคดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเต็มรูปแบบ ขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างภาครัฐและเอกชน สร้างแพลตฟอร์มจัดหางานออนไลน์ ไทยมีงานทำ.com โดยต้องเพิ่มทักษะส่งเสริมการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานและลดปัญหาการว่างงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ

นโยบายลดผลกระทบอัตราว่างงานในสังคมไทย

การกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อลดผลกระทบอัตราว่างงานนั้น เครื่องมือของรัฐบาลในการดำเนินนโยบายการคลังมีหลักๆ อยู่ 2 อย่าง คือ การใช้จ่าย (รายจ่าย) กับการเก็บภาษี (รายได้) ถ้าต้องการกระตุ้นเศรษฐกิจ ก็จะใช้นโยบายการคลังเพื่อเพิ่มปริมาณเงินเข้าไปในระบบเศรษฐกิจ โดยผ่านการใช้จ่ายของรัฐบาล อาจออกมาในรูปของการซื้อสินค้าและบริการ หรือเงินลงทุนต่างๆ ของภาครัฐ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่ม การใช้จ่ายโดยรวม ทำให้มีการผลิตสินค้าและบริการมากขึ้น และ/หรือผ่านการลดภาษี ให้ประชาชนมีเงินเหลือไว้ใช้จ่ายมากขึ้น รวมถึงการใช้จ่ายในลักษณะของเงินโอน (โอนเงินให้เปล่าๆ สู่มือประชาชน อาทิ เบี้ยผู้สูงอายุ เงินช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย นโยบายเช็คช่วยชาติรายละ 2,000 บาท ในปี พ.ศ.2552) เป็นต้น ก็มีผลทางอ้อม

ทำให้การบริโภคของประชาชนเพิ่มขึ้น การกระตุ้นให้เกิดการใช้จ่ายนี้ จะส่งผลให้การผลิตและการจ้างงานเพิ่มขึ้น ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนั่นก็คือ เศรษฐกิจขยายตัว เราเรียกนโยบายการคลังแบบนี้ว่า “นโยบายการคลังแบบขยายตัว” หรือ “นโยบายงบประมาณแบบขาดดุล” (รายจ่ายมากกว่ารายได้) นั่นเอง (ทรงธรรม ปิ่นโต, จริยา เปรมศิลป์ และคณะ, 2555) ซึ่งนโยบายดังกล่าวจะช่วยให้มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ

นโยบายการคลังกับปัญหาการว่างงาน ตามแนวคิดของ Keynes การว่างงานถูกกำหนดโดย อุปสงค์รวมและอุปทานรวม ในการแก้ไขปัญหาการว่างงานจึงต้องพยายามเพิ่มอุปสงค์รวม เพิ่มการใช้จ่ายอุปโภคบริโภค การใช้จ่ายในการลงทุนทางสังคมของรัฐเพิ่มขึ้น เช่น โครงการสร้างถนน โครงการสร้างเขื่อน หรือโครงการสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย และเพิ่มการใช้จ่ายของรัฐบาลให้กับโครงการในลักษณะ ดังนี้ การจ่ายเงินประกันการว่างงาน การจ่ายเงินสงเคราะห์ การลงทุนในโครงการที่ใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวม (อิตารัตน์ สืบญาติ, ออนไลน์) รัฐบาลได้มีการทยอยผ่อนคลามาตรการการเดินทางระหว่างประเทศ มาโดยตลอด และได้มีการยกเลิกระบบ Thailand Pass ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 เป็นต้นมา จึงทำให้มีจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศให้ความสนใจเดินทางเข้ามาเที่ยวประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง จากรายงานของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาระบุว่าตั้งแต่เดือนมกราคม - มิถุนายน 2565 มีนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติจำนวน 2.08 ล้านคน ขณะที่ข้อมูลเบื้องต้นรายงานว่าตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565 - 6 สิงหาคม 2565 หลังจากการยกเลิกระบบ Thailand Pass มีนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศเดินทางเข้ามาเที่ยวในประเทศไทยแล้วจำนวน 1.30 ล้านคน ทำให้ยอดสะสมตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 6 สิงหาคม 2565 มีนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศเดินทางเข้ามาเที่ยวในประเทศไทยแล้ว 3.38 ล้านคน ซึ่งแม้ว่าตัวเลขจำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่จะยังอยู่ในระดับต่ำกว่าช่วงก่อนการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 อยู่มาก แต่ถือว่าเป็นตัวเลขที่สูงกว่าทั้งปี 2564 ที่มีนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศเพียง 4.3 แสนคน (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง)

ส่วนภาคเกษตรกรรมมีการจ้างงาน 11.7 ล้านคน ลดลง 0.8% ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมกลับไปทำงานในสาขาเดิมตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ นายดนุชา พิชยนันท์ เลขาธิการ สศช. กล่าวว่า ในประเด็นที่ต้องติดตามในระยะถัดไป คือผลกระทบจากภาวะเงินเฟ้อต่อแรงงาน โดยเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ค่าจ้างที่แท้จริงลดลง โดยเฉพาะของแรงงานทักษะต่ำ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันรัฐบาลมีมาตรการช่วยเหลือค่าครองชีพของประชาชน ได้แก่ มาตรการลดค่าไฟฟ้า มาตรการลดค่าน้ำประปาและค่าไฟฟ้า

สำหรับผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ และอยู่ระหว่างการจัดทำโครงการคนละครึ่ง ระยะที่ 5 นอกจากนี้ คณะกรรมการค่าจ้างอยู่ระหว่างการพิจารณาการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งอาจช่วยบรรเทาภาระ ค่าครองชีพให้กับแรงงานจากราคาสินค้าที่ปรับตัวเพิ่มขึ้นได้บ้าง (ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล, ออนไลน์) ประเด็นสำคัญในการดำเนินนโยบายการเงิน การขยายตัวของเศรษฐกิจ เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มขยายตัวได้ต่อเนื่องตามแรงส่งของภาคท่องเที่ยวและอุปสงค์ในประเทศ เป็นสำคัญ ขณะที่การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกกระทบภาพรวมการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย จำกัด เงินเพื่อ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปมีแนวโน้มกลับเข้าสู่กรอบเป้าหมายนโยบายการเงินในปี 2566 จากราคาพลังงานที่ปรับลดลงและปัญหาด้านอุปทานที่มีแนวโน้มคลี่คลาย เสถียรภาพระบบการเงิน ระบบการเงินโดยรวมมีเสถียรภาพ ความสามารถในการชำระหนี้ของภาคธุรกิจและภาคครัวเรือนปรับดีขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ แต่ยังมีลูกหนี้บางกลุ่มที่ยังเปราะบาง การตัดสินใจปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ยนโยบายอย่างค่อยเป็นค่อยไป และพร้อมที่จะปรับขนาดและระยะเวลาของการขึ้นอัตราดอกเบี้ยให้เหมาะสม ในกรณีที่แนวโน้มเศรษฐกิจและเงินเฟ้อเปลี่ยนไปจากที่ประเมินไว้ (คณะกรรมการนโยบายการเงิน, 2565)

การขาดแคลน แรงงานทักษะต่ำ สะท้อนจากจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าช่วงปกติ โดยปัจจุบัน กระทรวงแรงงานได้มีการเปิดให้นายจ้าง/สถานประกอบการดำเนินการยื่นบัญชีรายชื่อแจ้งความต้องการจ้างแรงงาน 4 สัญชาติ (กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม) ที่อาจช่วยบรรเทาปัญหาดังกล่าวได้บางส่วน ปัญหาการหมดไฟในการทำงาน นายจ้าง/องค์กรต่าง ๆ ต้องการกระตุ้นให้มีโครงการที่สร้างสรรค์และออกแบบให้คนในองค์กรมีความสุขสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน รวมทั้งปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และ สอดคล้องกับความต้องการของแรงงาน (กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค, 2565) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีการขอรับจัดสรรงบประมาณภายใต้โครงการ : บริการจัดหางานเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ จำนวน 204.1165 ล้านบาท โดยเมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายของโครงการ พบว่า ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่เป็นค่าเช่าทรัพย์สิน ค่าจ้างเหมาบริการ และค่าจัดซื้อครุภัณฑ์ ซึ่งโครงสร้างค่าใช้จ่ายดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกับงบประมาณปี พ.ศ. 2564 ที่ได้รับจัดสรรภายใต้ผลผลิต : สนับสนุนการจัดหางาน เพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำ (สำนักงบประมาณของรัฐบาล, 2565)

เมื่อพิจารณาจากแนวทางของภาครัฐในการดำเนินนโยบายลดผลกระทบอัตราว่างงาน ไม่ว่าจะเป็นการผ่อนคลายมาตรการเปิดรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ ยกเลิก Thailand

Pass ทำให้แนวโน้มการจ้างงานแรงงานภาคการท่องเที่ยวและบริการกลับมาฟื้นตัวมากขึ้น แม้ว่าอาจจะไม่สามารถกลับมาได้ทั้งหมดเมื่อเทียบกับอดีตที่ผ่านมาก็ตาม แต่จะมากขึ้นเพียงใด ยังคงต้องจับตาเศรษฐกิจที่ยังมีปัจจัยเสี่ยงอีกพอสมควร เพื่อให้การเงินเกิดการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ ภาครัฐต้องทำหน้าที่ในการกระตุ้นอุปสงค์โดยใช้นโยบายงบประมาณแบบขาดดุล จึงจะสามารถช่วยให้ประชาชนผู้ว่างงานได้กลับมามีงานทำและมีรายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายในการดำรงชีพ ปัญหาการว่างงานจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของรัฐบาลที่จะต้องแก้ไข โดยมีนโยบายการคลัง และนโยบายการเงินเป็นเครื่องมือที่สำคัญนั่นเอง

สรุป

แรงงานถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ในการผลิตสินค้าและบริการ กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ Thailand 4.0 จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานและรองรับการจ้างงานรูปแบบใหม่ในยุคดิจิทัล ดังนั้นนโยบายในการแก้ปัญหาของภาครัฐเพื่อการจัดการลดอัตราการว่างงานในสังคมไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

การว่างงานในสังคมไทยยังเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งของประเทศ ปัจจุบันเศรษฐกิจไทยมีการถดถอย ชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง และทำให้ได้ยินคำว่า คนว่างงาน คนตกงาน อัตราการว่างงาน เพิ่มขึ้นอยู่บ่อยๆ การขยายตัวทางเศรษฐกิจยังไม่ฟื้นตัวดีนัก อีกทั้งทั่วโลกยังเผชิญกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ กระทบถึงเศรษฐกิจภายในประเทศ จึงทำให้ไม่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเท่าที่ควร เป็นเหตุให้มีคนว่างงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ประเทศได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลโดยตรงต่อแนวโน้มการจ้างงานของผู้ประกอบการลดจำนวนคนงานลง และผลจากรูปแบบการจ้างงานตามยุคดิจิทัล พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยี โลกเปลี่ยนแปลงเร็วแต่คนเรียนรู้ไม่ทัน

ภาครัฐมีบทบาทสำคัญที่จะมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยวและบริการจากการเปิดประเทศรับนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เป็นรายได้หลักของประเทศ ส่งผลให้การจ้างงานในธุรกิจท่องเที่ยว มีแนวโน้มดีขึ้น และมาตรการช่วยเหลือสนับสนุน SMEs ให้ฟื้นตัวกลับมาประกอบธุรกิจได้ เพื่อลดผลกระทบอัตราการว่างงานและแก้ไขปัญหาการว่างงานของแรงงานจบการศึกษาใหม่ที่ยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ปัญหาการว่างงานของคนที่ต้องการทำงานแต่กลับมีปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากแรงงานมีทักษะไม่ตรงกับความต้องการ

ดังนั้นควรเร่งปรับแรงงานให้มีทักษะพัฒนาตนเองเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถทำงานได้หลายๆ ด้าน เพื่อป้องกันแรงงานกลุ่มนี้จะกลายเป็นผู้ตกงานอย่างถาวรหากไม่ได้เตรียมตัวรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2564). *แผนปฏิบัติการราชการรายปี พ.ศ.2565*. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน: กระทรวงแรงงาน.
- กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค. (2565). *ภาวะสังคมไทยไตรมาสสอง ปี พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะกรรมการนโยบายการเงิน. (2565). *รายงานนโยบายการเงิน กันยายน 2565*. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- ชาลีสา สาคกร. (2565). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการว่างงานของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล. (2565). *ว่างงานยังสูง 5.5 แสนคน สศช. จับตาเงินเพื่อขย่มคนรายได้น้อย อยู่ลำบาก*. สืบค้น 25 กันยายน 2565, จาก: <https://www.thansettakij.com/economy/538012>
- ถาปกรณ์ กำเนิดศิริ. (2565). *ปัญหาการว่างงาน*. สืบค้น 7 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.trueplookpanya.com /learning/detail/34933>
- ทรงธรรม ปิ่นโต, จริญญา เปรมศิลป์ และคณะ. (2555). *เศรษฐศาสตร์ เล่มเดียวอยู่*. กรุงเทพฯ: บริษัท พลัสเพรส จำกัด.
- ธิดารัตน์ สืบญาติ. *บทที่ 10 นโยบายการคลัง*. สืบค้น 25 กันยายน 2565, จาก <http://pws.npru.ac.th/chanokchone/data/files/บทที่%2010.pdf>
- ประภัสสร คำสวัสดิ์. (2551). *ระบบเศรษฐกิจกับปัญหาการว่างงาน*. *วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี*, 4(2), 14-15.
- ระบบเศรษฐกิจไทย. (2565). *การว่างงาน*. สืบค้น 25 กันยายน 2565, จาก <https://sites.google.com/site/rabbsersthkicthiy/prawati-phu-cad-tha>
- สุรางค์รัตน์ วนินารมณ และกิตติยา รัตนกร. (2540). *ภาวะการณมีงานทำและว่างงาน* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.



- สำนักงานประมาณของรัฐสภา. (2565). รายงานวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2565). นโยบายกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565. สืบค้น 5 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2021/12/Policy-FY-2565.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). อัตราการว่างงาน. สืบค้น 7 ตุลาคม 2565, จาก https://catalog.nso.go.th/dataset/os_02_00020
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2565). ประมาณการเศรษฐกิจไทย รอบไตรมาสที่ 3/2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- อนิณ อรุณเรืองสวัสดิ์. (2565). เศรษฐศาสตร์มหภาค. สืบค้น 7 ตุลาคม 2565, จาก <http://graduate.sru.ac.th/wpcontent/uploads/2018/06/Intro-Macro.pdf>
- อาภาพร ผลมี, พัฒน์ พัฒนรังสรรค์ และ ศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานไร้ทักษะในยุคประเทศไทย 4.0 ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 9(18), 36.

แนวทางการพัฒนาทีมเวิร์คของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยGUIDELINES FOR TEAMWORK DEVELOPMENT OF
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY**พระมหาอรรถพล นริสโร**

Phramaha Atthapol Narissaro

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Attaphon_kt@hotmail.com

บทคัดย่อ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ มี ศักดิ์และสิทธิในการจัดการศึกษาและได้รับงบประมาณจากรัฐเท่าที่ภาครัฐจัดสรรให้ แต่ถึง อย่างไรก็ตามโครงสร้างการบริหารองค์กรถูกกำหนดด้วยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ซึ่งมีการขยายพื้นที่เพื่อให้การบริการทางการศึกษาทั่วประเทศ ทั้งวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ หน่วยวิทยบริการ ห้องเรียน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ แต่ กระนั้น โครงสร้างการบริหารแม้ว่าจะถูกกำหนดตามพระราชบัญญัติดังกล่าวสามารถจัดการ บริหารในส่วนของสถาบันภูมิภาคได้หลากหลายรูปแบบซึ่งขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้น การ บริหารแบบทีมเวิร์คถือว่ามีสำคัญอย่างมากในปัจจุบันส่งผลต่อความร่วมมือทั้งทีมผู้บริหาร และทีมบุคลากรที่อยู่หน่วยงานนั้นๆ ซึ่งสามารถมีแนวทางการทีมเวิร์คได้แก่ 1) การสร้าง วัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานให้สามารถยึดโยงกับนโยบายขององค์กรได้ 2) มุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรให้มากขึ้น 3) กำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ 4) การสร้างความไวใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด และ5)การสร้างกรอบการทำงาน ให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาทีมเวิร์ค; มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

Mahachulalongkornrajavidyalaya University is an autonomous educational institution. Has the dignity and right to provide education and receive a budget from the state as allocated by the state. However, the organizational management structure was determined by the Mahachulalongkornrajavidyalaya University Act, 1997, which expanded the area to provide educational services throughout the country, including campuses, monastic colleges, academic service units, classrooms both inside and outside the country. However, the administration building project, even though it is stipulated by the Act, can manage a variety of regional institutions depending on the department. To the cooperation of both the management team and the personnel team in that department, which can have teamwork guidelines, including 1) creating a team-based work culture that can be attached to the organization's policy 2) focusing on development Talented personnel in the organization 3) Determine main and secondary policies for work that can coordinate work in all dimensions. 4) Building trust and trust to reduce conflicts as much as possible. and 5) creating a clear working framework both within the team and outside the organization.

Keywords: Teamwork Development; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

บทนำ

การทำงานในระบบทีมที่ดีนั้นควรมีผู้นำที่ดีและผู้ตามที่ยอดเยี่ยมไปพร้อมๆ กัน ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะมีความสามารถในการทำงานแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่บริหารคนและงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย คุณลักษณะสำคัญที่ดีอีกอย่างของการเป็นผู้นำก็คือการเป็นคนที่กำลังตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น และต้องมีความเป็นธรรม ซึ่งหากผู้นำสร้างความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามได้ ผู้ตามก็จะเกิดการไว้วางใจและให้ความร่วมมือที่ดี ในขณะที่เดียวกันผู้ตามที่ดีนั้นไม่ใช่ทำงานดีเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ตามควรมีวินัยที่ดี ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด และให้ความช่วยเหลือคนอื่นได้ด้วย การมีวินัยที่ดี ปฏิบัติดีตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด เมื่อทุกคนทำได้มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้ทีมมีประสิทธิภาพในที่สุด ทั้งนี้ การทำงานระบบทีม (Team) จะเป็นการทำงานที่มีสมาชิกมากกว่า 1 คน มารวมตัวทำงาน

ร่วมกัน แต่หัวใจสำคัญก็คือจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน มีการวางแผนงาน ตลอดจนวางระบบการทำงานที่ดี ทุกคนรู้ภาระหน้าที่ของตนเอง มีแรงผลักดันร่วมกัน มุ่งมั่นที่จะทำภารกิจให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีการร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน ส่งเสริมกัน ตลอดจนมีการประเมินผล แก้ไขปัญหา อุดรอยรั่ว เพื่อให้การทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด ทำดีที่สุดแล้วทุกคนทำเพื่อผลสำเร็จเดียวกันที่เป็นภาพรวมของทีม (HREX Thailand, ออนไลน์) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนาทีมงานมีอุปสรรคและปัญหามากมาย เช่น การพุดจาและตกลงกันไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อไป มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้นก็ได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือผดุงประสิทธิภาพของทีม ไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกร่วมกันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกรู้สึกผิดใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการการปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกัน ขาดการวางแผนทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก และขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมอื่นไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551)

เพราะฉะนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีพันธกิจที่สำคัญ ได้แก่ ผลิตคนดีและเก่ง อย่างมีสมรรถภาพ เป็นการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม จัดการศึกษาและวิจัยอย่างมีคุณภาพ เพราะจัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนา มนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล และสันติสุข การบริการวิชาการตัวอย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา แก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชน

ในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา การบริหารตัวอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งพัฒนาการบริหารจัดการ ตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ออนไลน์) จะสามารถยืดหยัดภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร หากสามารถพัฒนาการทำงานได้จะสามารถผ่านอุปสรรคและเกิดการบรรลุพันธกิจดังกล่าวได้ด้วย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง กำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด และการสร้างกรอบการทำงานให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร ซึ่งจะได้ขยายความในหัวข้อถัดไป

แนวทางการพัฒนาทีมเวิร์คของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับนี้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็น “มหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่และสร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม” หมายถึง การเป็นมหาวิทยาลัยที่ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการขับเคลื่อนพันธกิจเพื่อสร้างพุทธนวัตกรรมในการพัฒนาจิตใจ และสังคม อันเป็นผลที่ได้มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ โดยได้จัดให้มีการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย ในการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ ตามนโยบายของผู้บริหาร และกำหนดยุทธศาสตร์ภายใต้พันธกิจ และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี โดยมีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการอุดมศึกษา สอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษากลุ่มที่ 4 กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา โดยยังคงเป็นไปตามปรัชญา ปณิธาน ตลอดจนพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ใหญ่ๆ ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษา พัฒนาบัณฑิตให้มีสติ ปัญญาและคุณธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนางานวิจัยและสร้างพุทธนวัตกรรมให้มีคุณภาพทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริม และสนับสนุน ชุมชน วัดและสังคมสันติสุข และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 อนุรักษ์ สืบสาน ส่งเสริมพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (พระ

เมธีธรรมาจารย์, 2565) ดังนั้น การขับเคลื่อนงานด้านยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะแยกปฏิบัติการจะยากมากยิ่งขึ้นซึ่งต้องอาศัยทีมที่มีประสิทธิภาพที่สามารถมีแนวทางดังนี้

1) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานให้สามารถยึดโยงกับนโยบายขององค์กรได้ ได้แก่ 1. ทุกคนมีความสามารถ เฉพาะตัว มีความรับผิดชอบส่วนตัวสูง สามารถทำได้เสร็จตามกำหนดและเป้าหมายของตนเอง แต่ยังมีช่องว่างเกิดขึ้น เมื่องานนั้นไม่มีความชัดเจนว่าเป็นของใคร หากมองเป็นทีมหรือแผนก ก็จะเกิดปัญหาว่า งานนี้เป็นงานของทีมใด 2. การทำงานแบบเชื่อมต่อไร้รอยตะเข็บ การทำงานเป็นขั้นตอน มีการส่งต่อกันอย่างลงตัว และราบรื่นต่อเนื่องกันไปตลอด หากทุกคน หรือทุกทีม มีความสามารถพอกันและทุกทีมพร้อม ไม่มีใครเข้มแข็งและมีความสามารถเหนือกว่ากัน การทำงานลักษณะนี้จะได้ประสิทธิผล แต่หากบุคคลใด หรือทีมใดเริ่มมีปัญหาจะทำให้เกิดผลกระทบกับภาพรวมทันที 3. การทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานแบบแทนกันได้ในบางกรณีแบบชั่วคราว แต่ทุกคน ทุกทีมยังรับผิดชอบในส่วนของตัวเอง หากมีปัญหาเกิดขึ้นกับบุคคลหรือทีม ณ จุดใด ส่วนที่เหลือก็จะเข้าไปช่วยเหลือ เพื่อให้ปัญหานั้นผ่านได้ แล้วก็กลับมาทำหน้าที่ของตัวเองเหมือนเดิม สามารถใช้กับทีมที่เข้มแข็ง หรือมีปัญหาในบางจุดได้อย่างลงตัว ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ควรมุ่งเน้นให้มีการทำงานที่ทับซ้อนการบ้าง เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้อย่างเป็นธรรมชาติ เพราะบุคคลและทีมงานย่อมไม่สมบูรณ์ทั้งหมด การได้รับการช่วยเหลือย่อมทำให้เกิดการส่งเสริม (Synergy) ซึ่งกันและกันเพราะ"การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team Working Culture)" เป็นสุดยอด ปรรายถนาขององค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จ (สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง, ออนไลน์) แผน 13 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอาจต้องกล่าวและยึดโยงกับบริบทการทำงานเป็นทีมใหม่ขึ้นผ่านกลไกของหน่วยงานต้นสังกัดตามภูมิภาคต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมมือละครโรงต่อผลงานในปี 2570

2) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรให้มากขึ้น ได้แก่ 1. การปั้นหัวหน้าให้เป็นโค้ช (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) ส่งผ่านความรู้ ทักษะ ความเข้าใจต่างๆ ด้วยการให้คำปรึกษาและลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง แล้วให้ฝึกแบคกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งองค์กรต้องให้การสนับสนุนและจูงใจให้หัวหน้าหรือผู้จัดการดำเนินงานนี้ด้วย เพราะจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยตรง 2. สร้างความตระหนักให้พนักงานอยากเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานเข้าใจและรักที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อตัวเอง และการทำงาน

ฝึกฝนและพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในเวลาอันสั้น ประหยัดทรัพยากร และแรงงาน และเมื่อพนักงานเก่งขึ้น ทำงานประสิทธิภาพสูงขึ้น องค์กรมีการสนับสนุนด้านทรัพยากร เงิน หรือโบนัสพิเศษแบบต่างๆ ที่ไม่ใช่แค่เงินเดือนนั้น 3. สนับสนุนและยืดหยุ่นในการเรียนรู้และพัฒนา พนักงานแต่ละคนมีความถนัดในการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน องค์กรและพนักงานต้องมีส่วนร่วมด้วยช่วยกันในการคิดหาโปรแกรมการพัฒนา รวมทั้งยืดหยุ่นเรื่องเวลา บางบริษัททำงานประจำเต็มเวลาแล้วยังไม่เสร็จต้องทำล่วงเวลาอีกไม่มีแม้แต่วลางจะ ให้ไปฝึกฝนพัฒนาตัวเองแต่อย่างไร 4. ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตัวเอง ปกติหัวหน้าหรือผู้นำจะถูกจับตามองจากทุกสายตาของลูกน้องอยู่แล้ว ดังนั้นหากต้องการให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง หัวหน้าต้อง "นำโดยตัวอย่าง" ทำให้เป็นตัวอย่างก่อน และ 5. เลือกสื่อเรียนรู้ให้เหมาะสมกับช่วงวัย ปัจจุบันมีสื่อการเรียนรู้มากมาย ที่เป็นช่องทางลัดในการพัฒนาตัวเอง ทั้งยูทูป สื่อออนไลน์ คอร์สฝึกอบรมแบบ Public ไปพบผู้เชี่ยวชาญตัวจริง โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต มากมายให้เลือกมาใช้ในการพัฒนาตัวเอง (บริษัท อี-บิซิเนส พลัส จำกัด และบริษัท บิซิเนส แอนด์เทคโนโลยี จำกัด, ออนไลน์) ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะต้องตั้งเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ รวมทั้งครอบคลุมยุทธศาสตร์ดังกล่าวอย่างรวดเร็ว โดยมองไปที่ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรหรือบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดสรรงบประมาณไปที่การพัฒนาคนให้เก่งขึ้น

3) กำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ เพราะการบริหารจัดการในองค์กรจึงเข้าสู่ยุคการบริหารสมัยใหม่ซึ่งองค์กรจะต้องปรับรูปแบบและโครงสร้างให้เกิดมูลค่าการดำเนินงาน เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะแข่งขันและปรับเปลี่ยน ซึ่งเป็นลักษณะเด่นในการบริหารสำหรับองค์กรในปัจจุบัน อาทิเช่น จะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับธุรกิจการเมืองและมีความยืดหยุ่นสูงสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้นำเชิงบริหารและการจัดการ (Manager Leader Ship & Management) มีการปรับปรุงพัฒนาหาวิธีใหม่ๆ มาปรับปรุงอยู่เสมอ รู้จักวิธีการจูงใจและกระตุ้นให้ทีมงานด้วยความตั้งใจและความมุ่งมั่น มุ่งเข้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีเครื่องมือที่ทันสมัยสามารถติดตามและวัดผลงานได้ทันท่วงทีเพื่อทำการแก้ไขและปรับปรุงก่อนที่จะเกิดผลกระทบต่อเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ทำงานเชิงรุกและกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารองค์กร เพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างบูรณาการโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมมีความรู้และทักษะใน

กิจการงานที่ทำอย่างรอบด้านเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารและตัดสินใจเชิงบูรณาการ ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ เป็นการนำเอาการบริหารจัดการที่มีการคิดและการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์และการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การนำระบบการบริหารจัดการ ที่เกี่ยวข้องภายในกรอบความคิดเชิงนโยบายการบริหาร มาดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม และสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการได้ทันที่ (ยศกร บมโล่, ออนไลน์) ซึ่งการเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะเป็นผู้บริหารในลักษณะที่พึงประสงค์ของ CEO หรือ ผู้บริหารแบบบูรณาการ คือจะต้องสามารถผสมผสานทรัพยากรภายใต้การบริหารงานของตนได้เป็นอย่างดี อาทิทรัพยากรบุคคล (Human Resources) ทรัพยากรที่เป็นทุน (Capital) เวลา (Time) เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง (Purpose) และเกิดการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น ประกอบกับคุณลักษณะของผู้บริหารแบบบูรณาการ จึงต้องมีทั้งศาสตร์คือความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญ และมีศิลป์คือความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ของคนและทรัพยากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ให้สามารถปฏิบัติงานไปด้วยความราบรื่นมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และเกิดประสิทธิผล (Effective) (จรีวัลย์ ภัคดีวุฒิ, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น ด้วยความที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีวิทยาเขต วิทยาลัย ห้องเรียน และหน่วยงานการศึกษาสมทบจะต้องมีความพร้อมในการทำงานเชิงบูรณาการได้มากขึ้นทุกมิติของการทำงานร่วมกันภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกันจึงสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ในยุคใหม่ได้

4) การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด เพราะความไว้วางใจในองค์กร หรือ Organizational Trust เป็นความเชื่อมั่นที่พนักงานมีต่อการดำเนินการขององค์กร ซึ่งส่วนมากจะมาจากความมั่นใจในตัวผู้นำ ผู้จัดการ หรือสมาชิกในทีมแต่ละคน และยังรวมไปถึงปัจจัยต่างๆ ในองค์กร เช่น พันธกิจขององค์กร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หรือวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ความไว้วางใจในองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีของพนักงาน หากพนักงานไม่มีความไว้วางใจในองค์กร สิ่งนี้อาจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง และอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งความไว้วางใจในองค์กรนั้น เป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จของธุรกิจทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพราะความไว้วางใจในองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้น องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความไว้วางใจ มักจะมีแนวโน้มที่จะผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพมากกว่า เนื่องจากองค์กรเหล่านี้สามารถคัดเลือกและรักษาพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงและมักจะแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่สำคัญ

ผู้บริหารคงปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ความไว้วางใจในองค์กร เป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะความไว้วางใจนี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่สูงขึ้นและช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วมหลักในการสร้างความไว้วางใจในองค์กรให้กับพนักงาน ซึ่งจำเป็นต้องเริ่มจากการทำให้พนักงานรู้สึกไว้วางใจในตัวผู้นำ (Suchanya Tangwancharoenchai, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น การสร้างความไว้วางใจของบุคลากรที่ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเป็นที่สำคัญในการผลักดันพันธกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างไรจึงเป็นเรื่องผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนาความไว้วางใจระหว่างให้มากขึ้นและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างศูนย์กลางการบริหาร วิทยาเขต วิทยาลัย และหน่วยงานในสังกัดอื่นๆ ได้จะช่วยให้เกิดความเสมอภาคและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้มาก

5) การสร้างกรอบการทำงานให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร เพราะ“การทำงานเป็นทีม” คือ อีกหนึ่งรูปแบบการทำงานในฝันของใครหลายคน เพราะผลลัพธ์ของการทำงานรูปแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพราะหากในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเข้าหากัน ตลอดจนมีความสนิทชิดเชื้อกัน ทำผลงานเป็นที่น่าพอใจ ก็มีสิทธิได้ปรับเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนขึ้นพร้อมๆ กันทั้งทีม โดยลักษณะและแนวทางของการทำงานเป็น Teamwork อย่างมีประสิทธิภาพ มี 6 ข้อ ดังนี้ 1) เข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น แรกของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั่นก็คือ “ผู้ปฏิบัติงาน” แม้จะเป็นหน่วยเล็กที่สุดของทีม แต่ก็สำคัญที่สุดเช่นกัน เพราะการที่ทีมมีบุคลากรที่ดีมารวมตัวกัน รวมทั้งมีความเข้าใจถึงการทำงานของผู้อื่นในทีม โดยอาศัยข้อดีเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน หากมีจุดไหนที่แตกต่างกันมาก ก็พร้อมจะเข้าใจ 2. สร้างและโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน เมื่อทำงานเป็นทีมก็ควรเริ่มวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อโฟกัสเป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ 3. สร้างทีมด้วยความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน เมื่อกำหนดหน้าที่และภาระงานของแต่ละคนตามความสามารถ ตำแหน่ง และประสบการณ์แล้ว หัวหน้าทีมก็ควรมองหาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่างๆ เพื่อต่อชิ้นส่วนจิ๊กซอว์แต่ละอันให้เข้ากันประสานเป็นหนึ่งเดียว 4. ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้การสนับสนุนกัน เมื่อการทำงานร่วมกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกันแล้ว ก็ควรเปิดใจต่อกัน ตรงไปตรงมาทั้งในเรื่องของงาน และความจริงใจระหว่างกันในทีม มี

ข้อเสนอแนะ เห็นพ้องเห็นต่างในจุดไหนอย่างไรก็กล้าที่จะพูดออกไปตามตรงโดยไม่ใช้อารมณ์หรือเรื่องส่วนตัว 5. เพิ่มความสนิทสนม สานสัมพันธ์ ฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างานในหลายๆองค์กร มีนโยบายละลายพฤติกรรมของทีม เช่น การไปเที่ยว Outing กิจกรรมสนุกสนานร่วมกันต่างๆ เพื่อหนุนให้เกิดความสนุกสนานสานสัมพันธ์กันในองค์กร และ 6. เป็นผู้นำที่ดี และเป็นผู้ตามที่มีวินัย บุคคลในทีมที่มี Teamwork ดี มักจะประกอบด้วยคนที่มีลักษณะภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามในขณะเดียวกัน คำว่าผู้นำในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงการเป็นหัวหน้าแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น รู้หน้าที่ของตนเอง ไม่ต้องรอให้ใครมาบังคับ มีข้อเสนอแนะที่ดีให้เพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ และในขณะเดียวกัน เมื่อผู้อื่นในทีมแสดงภาวะความเป็นผู้นำบ้าง ก็สามารถเป็นผู้ตามที่มีวินัย เปิดกว้าง ยอมรับข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงตนเองได้ ให้สมาชิกในทีมได้พัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา (Krungsri Academy, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น บทบาทของทีมจะชัดเจนขึ้นได้ก็ด้วยอาศัยความเข้าใจของผู้บริหาร บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยร่วมกันไม่ก้าวก่ายในงานของผู้อื่น ๆ หรือหลีกเลี่ยงการทำงานที่ไม่ได้มอบหมายออกไปเพื่อมุ่งเป้าประสงค์ไปที่การบรรลุภาระกิจของตนเองภายในทีม

สรุป

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ดำเนินกิจกรรมทางด้านการศึกษาผ่านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการภายใต้บริบทของที่แตกต่างกันไปจากมหาวิทยาลัยทั่วไป กล่าวคือ บุคลากรมีทั้งพระสงฆ์และคฤหัสถ์ที่คอยสนองงานคณะสงฆ์ธำรงไว้ซึ่งคำสอนทางพระพุทธศาสนา อีกนัยหนึ่งจะทำงานพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการทำงานในลักษณะทีมงานหรือทีมเวิร์คอันเป็นข้อจำกัดอยู่บ้างเพราะการตั้งหน่วยงานที่อยู่ทั่วประเทศภายใต้พันธกิจและยุทธศาสตร์เดียวกันอาจจะทำให้ความเข้าใจและเข้าถึงหัวใจแห่งการพัฒนาผิดพลาดได้ง่าย แต่ถึงอย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะสามารถบรรลุรอบวิสัยทัศน์ผ่านการทำงานที่มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานให้สามารถยึดโยงกับนโยบายขององค์กรได้ สามารถมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรให้มากขึ้น เกิดกำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ รวมทั้งการสร้างขวัญใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด และการสร้างกรอบการ

ทำงานให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร จึงจะกล่าวไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกภายใต้เงื่อนไขเดียวและทิศทางการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- จรีวัลย์ ภักดีวุฒิ. *บูรณาการคืออะไร*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/74693>
- บริษัท อี-บิซิเนส พลัส จำกัด และ บริษัท บิซิเนส แอนด์เทคโนโลยี จำกัด. *5 วิธีพัฒนาลูกน้องให้เก่งขึ้น*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก <http://oldweb.mcu.ac.th/site/philosophy.php>
- พระเมธีธรรมาจารย์. "พระเมธีธรรมาจารย์" เผย "มจร" ประกาศใช้แผนพัฒนาระยะที่ 13 แล้ว. (2565, 01 เมษายน). หนังสือพิมพ์บ้านเมือง.
- ยศกร บ่มโล่. (มปป.). *การบริหารและการจัดการองค์กรแบบบูรณาการ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=1336§ion=17&issues=80>
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปณณรัชต์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *สุขภาพจิต ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก <http://oldweb.mcu.ac.th/site/philosophy.php>
- สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง. *การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.entaining.net/article/การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม/>
- HREX Thailand. *สร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190509-team-work/>
- Suchanya Tangwancharoenchai. *ผู้นำสร้างความไว้วางใจในองค์กรให้กับพนักงานได้อย่างไร*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก <https://blog.happily.ai/th/how-leaders-create-organizational-trust/>
- Krungsri Academy. *Teamwork อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/effective-result-of-perfect->

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตาข่ายการจัดการ
ของกลุ่มบริษัทพลังงานเชื้อเพลิง

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BASED ON NET THEORY
OF FUEL ENERGY GROUP

ชยีน ประพัฒน์ปรีชากุล

Chayin Prapatpreechakul

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Chayin.p@hotmail.com

บทคัดย่อ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดที่สามารถระบุความสำเร็จของหน่วยงานหรือบริษัทต่าง ๆ ที่ต้องการคนเก่งๆ เข้ามาทำงานเพื่อสนองนโยบายขององค์กรให้มากที่สุด แต่กระนั้น มนุษย์ในองค์กรที่เข้ามาทำงานให้กับหน่วยงานต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีความคิด ทักษะ ทัศนคติ และความรู้ที่แตกต่างกันออกไปทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาเทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการขององค์กรของตนเอง ผู้บริหารของกลุ่มบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงก็เช่นเดียวกันต้องมีนโยบายหรือกระบวนการต่างๆ เพื่อการสร้างบุคลากรให้กลายเป็นทรัพยากรที่เกิดมูลค่าอย่างสูงสุด ให้กลายทุนทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างมหาศาลผ่านกลไกและแนวทางของทฤษฎีตาข่ายการจัดการ ได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไม่สนใจที่ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานโดยไม่ได้สนใจความรู้สึกของบุคลากร (1.1) 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิตรสหายให้ความสะดวก สบายและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา (1.9) 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบการสร้างความคิดตันเพื่อการบรรลุความสำเร็จของงานผ่านกฎเกณฑ์และการลงโทษ (9.1) 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบสบายๆ โดยจะพยายามรักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายขององค์กร และความต้องการของบุคลากร (5.5) และ 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยจะพยายามส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความมุ่งมั่นให้แก่บุคลากร (9.9) ดังนั้น กลุ่มบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงอาจต้องเลือกใช้วิธีการกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมผ่านความเข้าใจต่อบุคลากร

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ตามทฤษฎีตาข่าย; กลุ่มบริษัทพลังงานเชื้อเพลิง.



Abstract

Human resource management in both public and private organizations is of great importance that can determine the success of agencies or companies that require talented people to work to meet the organization's policies as much as possible. In organizations that come to work for various departments, they all have different ideas, skills, attitudes, and knowledge, making it necessary for executives to develop techniques and methods for managing human resources with goals. and match the needs of their own organization Likewise, the executives of the fuel energy companies must have policies or procedures to make human resources the most valuable resource. Turning into enormously valuable resource capital through the mechanisms and guidelines of the management net theory, including 1) Ignoring human resource management that places importance on the success of work without caring about the feelings of personnel (1.1) 2) Friendly human resource management provides convenience. comfortable and friendly with subordinates (1.9) 3) pressure-based human resource management to achieve job success through rules and punishment (9.1) 4) casual human resource management by trying to maintain balance between organizational goals and the needs of personnel (5.5) and 5) human resource management by trying to promote teamwork. (9.9) Therefore, the fuel energy companies may have to choose the right approach to the situation through the understanding of the personnel.

Keywords: Human Resource Management; Based on Mesh Theory; Fuel Energy Group

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี วิชาพัฒนาการยาวนานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้ บุคลากรมีศักยภาพหรือความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบ รวมถึงการดึงศักยภาพ ของบุคลากรที่มีอยู่ให้นำออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกพัฒนาตลอดเวลา ดังนั้นจากคำกล่าว ที่ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มี คุณค่าต้องพัฒนาให้ทันโลก” คำกล่าวนี้แสดงให้เห็น ทราบถึงความหมาย เชิงลึกที่ว่า “ทรัพยากร มนุษย์” คือ สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ขององค์การ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Development – HRD.) จึงเป็นรูปแบบที่ทำให้ มนุษย์เจริญงอก งาม มีสมรรถนะและศักยภาพ มากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคม และในประเทศ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ จึงเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริม ให้ บุคลากรมี ศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ความ เข้าใจ ทศนคติและมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่ม ศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ องค์การ โดยมีกิจกรรมหลักๆ 4 แนวทาง ประกอบด้วย 1) การ พัฒนารายบุคคล 2) การ พัฒนาอาชีพ 3) การพัฒนาองค์การ และ 4) การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Jerry W.Gilley, Steven A. Eggland and Ann Maycunich Gilley (2002) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development – HRD.) ทั้ง 4 แนวทางสำคัญโดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนารายบุคคล ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ระยะสั้น การ พัฒนาอาชีพมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ระยะยาวที่ตัวบุคคล การบริหารผลการปฏิบัติงานเน้นที่องค์การแต่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ระยะสั้น และการพัฒนาองค์การที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ระยะยาว ที่จะเห็นได้ว่ากระบวนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบนั้นจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากร ในองค์การ มี ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะใน การปฏิบัติงาน มีทัศนคติและมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมใน การทำงานที่ดี ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางการพัฒนาที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและ สามารถพัฒนาองค์การสู่ ความสำเร็จที่ยั่งยืน (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ทฤษฎีตาข่ายบริหาร (Managerial Grid Theory) เป็นทฤษฎีนี้มุ่งเน้นศึกษา พฤติกรรมของผู้นำ (Leadership Behavior) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Robert R. Blake and Jane S. Mouton อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเท็กซัส (University of Texas) ทฤษฎีนี้มีความเกี่ยวข้องโดยตรง กับโครงการพัฒนาผู้บริหารเพื่อศึกษาถึงความเป็นผู้นำ

แบบต่างๆ Blake and Mouton ได้แบ่ง รูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยจัดทำเป็นตาข่าย เชื่อมโยง 2 มิติ คือ มิติที่ผู้บริหารมีพฤติกรรม คำนึงถึงคน (Concern for People) กับมิติที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมคำนึงถึงผลผลิต (Concern of Production) และตาข่ายเชื่อมโยง 2 มิตินี้ ยังเป็นเครื่องแสดงหรือชี้ให้เห็นถึงรูปแบบพฤติกรรม ทางการบริหารของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ออกไปอีก 5 แบบ ซึ่งแต่ละแบบมีตำแหน่งที่แตกต่างกันได้แก่ ผู้นำแบบ 9,1 หรือ แบบเน้นงาน (Authority-compliance Management) ผู้นำแบบ 1,9 เรียกว่า ผู้นำแบบเน้นคน (Country Club Management) ผู้นำแบบ 1,1 เรียกว่า ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (Impoverished Management) ผู้นำแบบ 5,5 เรียกว่า ผู้นำแบบประนีประนอม (Middle of the Road Management) และผู้นำแบบ 9,9 เรียกว่า ผู้นำทีมงาน (Team Management) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

เพราะฉะนั้นผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจพลังงานเชื้อเพลิงหรือผู้ประกอบการธุรกิจพลังงานเชื้อเพลิงจะต้องพัฒนาธุรกิจของบริษัทเพื่อความอยู่รอดบนฐานของความเปลี่ยนแปลงด้านธุรกิจพลังงานอื่นๆ ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องหากขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้ธุรกิจหรือผลประกอบการที่ขาดทุนจะทำให้การประกอบธุรกิจประสบปัญหาและส่งผลกระทบต่อวิกฤติพลังงานในประเทศไทยได้ทำให้ผู้บริหาร คณะกรรมการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องมีความระวังและควบคุมกิจการของตนเองให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งรับผิดชอบต่อสังคม หากผู้บริหารและคณะกรรมการไร้ศักยภาพในการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาตนเองทำให้ธุรกิจเกิดความล้มเหลวได้ง่าย ดังนั้นบทบาทผู้บริหารธุรกิจเชื้อเพลิงควรมียกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้นเรื่อยๆ ผ่านการนำทฤษฎีตาข่ายบริหาร (Managerial Grid Theory) มาประยุกต์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่ตัวของบุคลากรอย่างสูงสุด และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานอย่างไร้ขีดจำกัดในทุกๆ ด้านพร้อมทั้งมุ่งสู่การยึดโยงวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีมให้มากที่สุด

ทฤษฎีตาข่ายบริหาร (Managerial Grid Theory)

ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Managerial Grid Theory) เบลคและมูตัน (Blake; & Mouton, 1964) เป็น ผู้เสนอทฤษฎีนี้ ตาข่ายการบริหารจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของมิชิแกน และการศึกษาของโอไฮโอ คือ ประกอบ ด้วย 2 มิติคือ มิติการเน้นงาน (Concern for Production) และมิติการเน้นคน (Concern for People) แต่ตาข่ายนี้สามารถจำแนกภาวะ

ผู้นำออกไปถึง 81 รูปแบบ (9 X 9) แต่มีรูปแบบที่สำคัญ 5 รูปแบบ (Blake & Mouton (1964, p.18-80 อ้างถึงใน วิไลพร คัมภีรารักษ์, 2542) คือ

แบบที่ 1 ผู้นำแบบ 9,1 หรือ แบบเน้นงาน (Authority-compliance Management)

ผู้บริหารจะสนใจความต้องการขององค์กรในระดับสูงแต่สนใจความต้องการของคนในระดับต่ำเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก มองว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเพียง เครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและของตนเองจึงใช้อำนาจบังคับบัญชาในทุกเรื่อง มักให้ความสำคัญกับคน (Concern for People) สร้างความกดดันในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตาม แผนที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องสงสัยจึงเข้มงวดต่อวิธีการทำงานให้เป็นระเบียบแบบแผนและ กำหนดระยะเวลาในการทำงานที่มอบหมายอย่างชัดเจน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารมุ่งเน้นให้งานสำเร็จ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร เท่านั้น จึงเพิกเฉยต่อความรู้สึก ขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารแบบนี้จะ ผูกพันต่อองค์กรมากจนไม่รู้สึกว่าถูกกดดันให้ทำตามความต้องการขององค์กร เต็มใจที่จะบังคับ ตนเองผู้อื่นให้ทำตามความต้องการขององค์กร

แบบที่ 2 ผู้นำแบบ 1,9 เรียกว่า ผู้นำแบบเน้นคน (Country Club Management)

ผู้บริหารจะสนใจความต้องการขององค์กรในระดับต่ำ แต่สนใจความต้องการของคนในระดับสูง เชื่อว่าความต้องการขององค์กรและคนขัดแย้งกัน ผู้บริหารแบบนี้ ต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธจึงหลีกเลี่ยงที่จะควบคุมการทำงานและ หลีกเลี่ยงที่จะสร้างความกดดันให้ลูกน้องทำงานมากเกินไปกว่าที่จะทำได้ หย่อนยานเรื่องระเบียบวินัย และทำตัวเป็นผู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

แบบที่ 3 ผู้นำแบบ 1,1 เรียกว่า ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (Impoverished Management)

ผู้บริหารสนใจความต้องการขององค์กรและคนในระดับต่ำ ทำงานเพียง เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในองค์กร จะทำเฉพาะงานในหน้าที่และพยายามรับผิดชอบงานให้น้อยที่สุด ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์กรน้อยมาก เนื่องจากผู้บริหารสนใจเพียงความอยู่รอดของตนเอง และเพิกเฉยต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจใน การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

แบบที่ 4 ผู้นำแบบ 5,5 เรียกว่าผู้นำแบบประนีประนอม (Middle of the Road Management)

ผู้บริหารสนใจความต้องการขององค์กรและคนในระดับปานกลาง ใช้การประนีประนอม เพื่อให้ได้ความพึงพอใจทั้งในเรื่องงานและคน พยายามรักษาสมดุลระหว่างการดำเนินงานขององค์กรและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน จึงนิยมใช้เพื่อนร่วมงานสร้างความกดดันกันเองมากกว่าใช้อำนาจบังคับโดยตรง เชื่อว่าระเบียบปฏิบัติขององค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง จึงมักตัดสินใจเรื่องต่างๆ ตามกฎเกณฑ์และสิ่งที่เคยปฏิบัติมา แรงจูงใจหลักของผู้บริหารแบบนี้คือการได้รับการยอมรับ ต้องการให้กลุ่มมองว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและมีศักดิ์ศรี จะหลีกเลี่ยงความอับอายที่ ต้องสูญเสียศักดิ์ศรีหรือตกอยู่ในภาวะต่ำต้อย

แบบที่ 5 5 ผู้นำแบบ 9,9 เรียกว่า ผู้นำทีมงาน (Team Management)

ผู้บริหารจะสนใจความต้องการขององค์กรและคนในระดับสูงมองว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต่างๆ เชื่อว่าความต้องการขององค์กรและคนไม่ ขัดแย้งกัน อีกทั้งประสานเข้าด้วยกันได้ เน้นสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดผลงาน ความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจหลักของการบริหารแบบนี้คือ การอุทิศตนให้กับการทำงานและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นบนพื้นฐานของความเคารพและไว้วางใจ โดยผู้บริหารพร้อมช่วยเหลือในเรื่องงานให้แก่ทุกคน หลีกเลี่ยงที่จะเป็นคนที่เห็นแก่ตัวแม้ว่าในโลกแห่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตาข่ายบริหาร (Managerial Grid Theory) จะถูกนำมาอธิบายปรากฏการณ์ไม่มากนักแต่ก็ทำให้ทิศทางของความรู้เพื่ออธิบายกลุ่มผู้บริหารที่สะท้อนมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องได้อย่างดีที่สามารถทำงานผลสัมฤทธิ์ของงานได้มากน้อยเพียงใดหรือพนักงานจะพลีความสามารถและสรรพกำลังทุ่มเทร่างกายแรงใจ แรงสติปัญญาเพื่อองค์กรนั้นๆ ได้มากก็ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรที่มองคนมากกว่ามองงานและให้ความสัมพันธ์กับระบบทีมมากกว่าตัวผลกำไรพร้อมทั้งปรับทิศทางการบริหารแบบทีมงานให้มากขึ้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตาข่ายของกลุ่มบริษัทพลังงานเชื้อเพลิง

กิจกรรมที่สำคัญขององค์กรทางธุรกิจจะสามารถพัฒนาแบบก้าวกระโดดได้นั้นขึ้นอยู่กับหลายบริบทซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ พัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ให้มีมูลค่าและคุณค่าไปพร้อมๆ กันจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างไร้รอยต่อของการพัฒนาเต็มรูปแบบ ดังนั้น ผู้บริหารบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงควรให้ตระหนักและใส่ใจต่อกิจกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง จริงจังและกล้าลงทุนเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดด้วยสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแบบทฤษฎีตาข่ายการบริหารดังต่อไปนี้

1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไม่สนใจที่ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานโดยไม่ได้สนใจความรู้สึกของบุคลากร (1.1) ลักษณะผู้บริหารหรือผู้นำจะมุ่งแต่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) เป็นหลักสนใจพนักงานน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม (กนกขวัญเรือน และศรีเรือน แก้วกังวาล, 2561) หากมองในเชิงการจัดการสมัยใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารบริษัทพลังงานเชื่อจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงพฤติกรรมดังกล่าวเพราะไม่สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรืออีกอย่างหนึ่งผู้นำหรือผู้บริหารดังกล่าวมักจะใช้อำนาจสั่งการและการบังคับบัญชามาเป็นพลังในการขับเคลื่อนผลงาน จะเอาเกณฑ์เป็นคนเข้มงวดถือว่าเป็นความสำคัญที่จะต้องทำงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งอย่างเคร่งครัดถูกต้องไม่ จำเป็นที่จะต้องมีความคิดเห็นใหม่ๆ จึงไม่กระตุ้นให้เกิดผลผลิตใหม่ๆ พยายามดำเนินงานตามแบบเก่าที่เคยปฏิบัติมาแล้วทั้งสิ้นสนใจในการทำงานแต่ไม่สนใจความสำเร็จของงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานจึงไม่ มีการวางแผนงานระยะยาวคนลักษณะนี้ถ้าเป็นทหารหรือข้าราชการ จะประสบความสำเร็จ เขามักจะมี คติประจำใจว่า จงทำตามกฎข้อบังคับแล้วจะไม่ทำอะไรผิดเลย จงมาดู กันเถอะว่า ครั้งก่อนเราทำอย่างไร และองค์กรที่ดี คือ องค์กรที่มีระเบียบปฏิบัติทุกอย่างพร้อมมูล (ธิติพร ตันโยโชติ, 2549) ดังนั้น ผู้นำลักษณะดังกล่าวควรหลีกเลี่ยงต่อพฤติกรรมที่เห็นประสิทธิภาพของงานมากเกินไปจะทำให้พนักงานกลุ่มบริษัทพลังงานเชื่อเพลิงเกิดความอึดอัดขัดใจและลุดออกจากบริษัทจำนวนมากซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในองค์กรได้

2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิตรสหายให้ความสะดวก สบายและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา (1.9) ผู้นำประเภทที่ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก มักพยายามที่จะมอบความสะดวกสบาย และความปลอดภัยให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยหวังว่าจะเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และจะพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ถึงแม้ว่าความขัดแย้งนั้นจะสำคัญ และมีผลต่อความสำเร็จของงานก็ตาม (Ratchakrit K., ออนไลน์) ดังนั้น ผู้นำจะสนใจความต้องการขององค์กรในระดับต่ำ แต่สนใจความต้องการของ คนในระดับสูง ผู้นำประเภทนี้มองว่าควรช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน เนื่องจากมีความรู้และทักษะในการทำงานมากกว่า จึงแสดงวิธีการทำงานไม่ใช่เพียงแต่สั่งให้ทำอย่างเดียวยังจะให้ความอบอุ่น และความเข้าใจด้วย โดยหวังได้รับความจงรัก รักดีตอบแทน จะชักชวนให้ทำงานและจะช่วยเหลือเมื่อเกิดข้อผิดพลาด มองว่าคนต้องการทำในสิ่งที่ถูกต้องและเรียนรู้ที่จะ

แก้ไขตนเอง ผู้นำประเภทนี้จะมีลักษณะเป็นมิตร น่าคบ ต้องการการยอมรับ จึงทำตาม ความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตนเอง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2542) แต่ถึงอย่างไรผู้บริหารประเภทนี้จะไม่เหมาะสมกับการบริหารของบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงทั้งนี้เพราะการแข่งขันจะต้องเร่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง รวมทั้งการสนับสนุนจากองค์กรอย่างมากที่จะทำให้บริษัทพลังงานเชื้อเพลิงสามารถยืนหยัดอยู่ได้ด้วยการแข่งขันตามระบบของธุรกิจจึงควรหลีกเลี่ยงอย่างเด็ดขาด แต่ในบางโอกาสอาจจะเป็นผลดีได้บ้างซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบการสร้างความกดดันเพื่อการบรรลุความสำเร็จของงานผ่านกฎเกณฑ์และการลงโทษ (9.1) ผู้นำแบบนี้มักจะถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบอัตตนิยม การสั่งการมักใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือ โดยยกเหตุผลในระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าการติดต่อสื่อสาร สั่งงานมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) ดังนั้น การใช้อำนาจของผู้บริหารมักจะมาจากอำนาจจากการบังคับ เป็นวิธีการใช้อำนาจที่ยุงยากที่สุด เนื่องจากอำนาจจากการบังคับทำให้เกิดความไม่พอใจและทำลายอำนาจการอ้างอิงลงได้ จึงไม่ควรใช้บ่อยครั้งหรือไม่ควรใช้เลย ความคาดหวังจากอำนาจการบังคับคือการให้พนักงานปฏิบัติตามเท่านั้น ส่วนใหญ่การต่อต้านจะเกิดขึ้นเสมอ โดยเฉพาะเมื่อใช้ในวิธีที่เป็นศัตรูหรือเพทุบายบางอย่าง แนวทางการใช้อำนาจการบังคับจึงต้องให้พนักงานได้ทราบกฎและการลงโทษจากการละเมิด เพื่อป้องกันการละเมิดโดยบังเอิญได้ เพราะการมองข้ามการละเมิดข้อบังคับอาจทำลายกฎหรืออำนาจตามกฎหมายของผู้นำได้ หากจะใช้บทลงโทษต้องมีค่าเตือนก่อนการลงโทษ การละเมิดกฎครั้งแรกอาจเพียงแต่เตือนต่อผลที่จะเกิดหากละเมิดอีกครั้งหนึ่ง แต่หากละเมิดอย่างรุนแรงต้องลงโทษทันที การรักษาระเบียบวินัยต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและเป็นแบบอย่างเดียวกันโดยก่อนลงโทษพนักงานผู้นำควรได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์ในเรื่องที่เกิดขึ้นก่อน เพราะการลงโทษคนที่ไม่ได้กระทำผิดจะเป็นการเพิ่มความไม่พอใจในหมู่พนักงานได้มาก ความเชื่อถือได้ของผู้นำต้องรักษาไว้ ผู้นำที่ข่มขู่เป็นประจำไม่สามารถลงโทษได้จะสูญเสียทั้งความเคารพและอำนาจ โดยทั่วไปความรุนแรงของการลงโทษควรสอดคล้องกับความรุนแรงของการฝ่าฝืน (เศรษฐภูมิ เกชาขารี, ออนไลน์) ดังนั้น การใช้อำนาจเป็นไปตามกฎเกณฑ์ กฎหมาย และระเบียบของผู้บริหารบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงอาจจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการลงโทษในรูปแบบที่ก่อให้เกิดการยอมรับมากกว่าความเด็ดขาดของการใช้อำนาจสั่งการที่ไม่สามารถส่งผลดีต่อบริษัท แต่ถึงอย่างไรก็ตามกฎเกณฑ์

และกฎหมายดังกล่าวยังมีความจำเป็นในระดับหนึ่งแต่ก็ไม่ควรตั้งจนไร้เหตุผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจนกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบสบายๆ โดยจะพยายามรักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายขององค์กร และความต้องการของบุคลากร (5.5) ซึ่งผู้นำจะสนใจความต้องการขององค์กรและคนในระดับปานกลาง เมื่อเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของคนขัดแย้งกัน จะใช้การประนีประนอมเพื่อให้ได้งานโดยที่คนไม่เดือดร้อน ผู้นำประเภทนี้มองว่าเป้าหมายขององค์กรมีความสำคัญเป็นอันดับแรก และการทำให้คนพึงพอใจพร้อมทั้งรู้สึกมั่นคงถือเป็นเป้าหมายอีกประการหนึ่ง จึงรักษาสมดุลระหว่างสองฝ่ายโดยการการตั้งเป้าหมายการผลิตให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จแต่เป้าหมายตายตัวแบบเน้นงาน แต่จะเป็นเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงได้ถ้าคนไม่ยอมรับ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542) ดังนั้น ผู้นำหวังผลงาน เท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการ ปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้นำ มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสม กับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป (Blake & Mouton 1985 อ้างใน พิชญภา ยืนยาว, 2562) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารกลุ่มบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงอาจต้องแซร์เรื่องเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของบุคลากรร่วมกันอย่างตรงไปตรงมาเพื่อการหลอมหล่อวัฒนธรรมการทำงานได้ตรงกับความต้องการทั้งของบริษัทและบุคลากรที่สำคัญอาจต้องยกระดับความเป็นเจ้าของร่วมเพื่อเข้ามาเติมเต็มวิธีการทำงานให้มีความโดดเด่นได้ในลักษณะที่แตกต่างจากบริษัทคู่แข่งอย่างมั่นใจ

5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยจะพยายามส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความมุ่งมั่นให้แก่บุคลากร (9.9) ดังนั้น กลุ่มบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงอาจต้องเลือกใช้วิธีการกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมผ่านความเข้าใจต่อบุคลากร ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงาน จะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพ ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าตนเป็น เพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจ

การวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Blake & Mouton 1985 อ้างถึงใน พิชาย รัตนติลก ณ ภูเก็ต, 2552) ดังนั้น การทำงานเป็นทีม นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เราได้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่หลากหลายซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย (กรมส่งเสริมสหกรณ์, มปป.) เพราะฉะนั้น กลุ่มบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงสามารถพบคำตอบที่ดีที่สุดในการแสวงหาวิธีการใช้อำนาจและการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นผ่านแนวคิดแบบการพัฒนาทีมงานของบุคลากรให้มากขึ้น ลดอำนาจของตนเองลง เพิ่มบทบาทของสมาชิกมากขึ้น เพื่อการแสดงออกทางศักยภาพของบุคลากรในการทำงานให้มากขึ้นจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ทั้งงานและความผูกพันภายในองค์กร

สรุป

กลุ่มบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงสามารถค้นพบคำตอบที่ดีที่สุดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตาข่ายการจัดการแม้ว่าสูตรการใช้อำนาจการบริหารและการพัฒนาบริษัทจะระบุสูตรแบบ 9.9 ว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดก็ตาม แต่ถึงอย่างไรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจจะใช้อำนาจอื่นๆ เข้ามาร่วมขับเคลื่อนภารกิจด้วยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และทัศนคติของบุคลากรเป็นที่ตั้ง บางครั้งอาจจะใช้อำนาจบังคับบัญชาแบบ 1.1 ก็ได้ หรือ แบบ 1.9 ก็ได้ หรือ แบบ 5.5 ก็ได้ ทั้งนี้ความสามารถของผู้บริหารของบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงอาจต้องเลือกแพ้นแบบที่สุดกับบุคคล และกับภาระของงานในบริษัทอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอาจตั้งเป้าหมายการทำงานในเชิงวัฒนธรรมแบบทีมงานให้มากขึ้นผ่านกระบวนการมอบอำนาจให้กับผู้บริหารระดับล่างเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมบางส่วนในลักษณะทีมงานเฉพาะกิจหรือทีมงานแบบชั่วคราวอันเป็นการทดลองการทำงานบางสิ่งเพื่อค้นหาวิธีการและรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่นได้ในอนาคตสำหรับบริษัทพลังงานเชื้อเพลิงที่ได้ทั้งคนมีคุณภาพและงานที่มีประสิทธิภาพไปพร้อมๆ กัน

เอกสารอ้างอิง

- กนก ขวัญเรือน และศรีเรือน แก้วกังวาล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้างาน การรับรู้ภาวะผู้นำตามแนวคิดตาข่ายบริหารงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันภัย. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มมหาวิทาลัยขอนแก่น*, 11(1), 144-164.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (มปป.). *การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ*. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมส่งเสริมสหกรณ์.
- จิตติพร ตันยัซติ. (2549). ภาวะผู้นำ. *วารสารศูนย์บริหารวิชาการ*. 14(2), 44-46.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2562). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา*. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.
- วิไลพร คัมภีร์รักษ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์การและผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- เศรษฐภูมิ เถาซารี. *การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=224§ion=17&issues=13>
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์การ. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 64-77.
- Ratchakrit K. *ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial grid model) คืออะไร?*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://th.linkedin.com/pulse/ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร-managerial-grid-model-คืออะไร-อน-ร-กษ-พ-ลศร>

แนวทางการแก้ไขปัญหาความแออัดในการบริการผู้ป่วยของโรงพยาบาลรัฐ
GUIDELINES FOR RESOLVING CONGESTION PROBLEMS IN PATIENT SERVICES OF
GOVERNMENT HOSPITALS

วิรกานต์ ชัยสิริสุวรรณ

Wirakan Chaisirisuwan

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Chaysirisuwan@gmail.com

บทคัดย่อ

ปัญหาผู้ป่วยล้นโรงพยาบาลรัฐเป็นเรื่องปกติธรรมดาสามัญในการบริการประชาชนที่หมอและพยาบาลต้องรับมือเพื่อการรักษาผู้ป่วยทุกโรคอย่างเท่าเทียมโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอาการป่วยที่หลากหลาย เช่น โรคเบาหวาน ความดัน ไชมัน โรคหัวใจ และโรคอื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับจำนวนของพยาบาลและหมอที่ทำหน้าที่ในการดูแลรักษา อีกทั้งสถานที่ของโรงพยาบาลแม้ว่าจะขยายมากขึ้นก็ตาม แต่ไม่ได้ช่วยลดจำนวนของกลุ่มผู้ที่ต้องเข้าไปรักษาโรงพยาบาลรัฐ เพราะฉะนั้นภาพของผู้ป่วยที่เดินทางไปทั้งที่หมดนัดดูอาการ หรือกลุ่มผู้ป่วยรายใหม่ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้โรงพยาบาลรัฐต้องปรับทิศทางการแก้ไขปัญหาคความแออัดดังกล่าวผ่านความร่วมมือและศักยภาพขององค์กร ชุมชนและเทคโนโลยี ได้แก่ 1) การประสานความร่วมมือของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำชุมชนในการสำรวจข้อมูลผู้ป่วยเบื้องต้นผ่านระบบออนไลน์ของผู้ป่วยในพื้นที่ต่างๆ 2) การนำเทคโนโลยีวีดีโอคอลสมัยใหม่มาติดตั้งไว้เพื่อการติดต่อกับแพทย์เฉพาะทางโดยตรงในกรณีป่วยเล็กๆ น้อยๆ หรือการติดตามอาการโดยกำหนดวันและเวลาอย่างชัดเจน 3) การยกระดับจำนวนของแพทย์ที่เชี่ยวชาญในกลุ่มของโรคผู้สูงอายุให้มากขึ้นเพื่อให้บริการนอกพื้นที่โดยเฉพาะพื้นที่รอบนอกของผู้สูงอายุเพื่อลดการเดินทางไปโรงพยาบาลรัฐ 4) การพัฒนาระบบการจ่ายยาผ่านระบบออนไลน์ใกล้บ้านที่สามารถใช้สิทธิการรักษาเหมือนกัน และ 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีส่วนในการจัดตั้งหน่วยงานสาธารณสุขที่ขยายบทบาทหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: การแก้ไขปัญหาความแออัด, การบริการผู้ป่วย, โรงพยาบาลรัฐ.

Abstract

The problem of overcrowding in government hospitals is common in public service where doctors and nurses must deal with to treat patients of all diseases equally, especially the elderly group with various illnesses such as diabetes, blood pressure, lipids, diseases. heart and other diseases, which is inconsistent with the number of nurses and doctors who provide care. Also, the location of the hospital, although it is expanding. But it did not reduce the number of people who had to go to public hospitals. hence the image of the patient who traveled all the way to see the symptoms. or the continually increasing number of new patients, causing the government hospital to adjust its direction to solve the problem of congestion through the cooperation and potential of the organization community and technology, namely 1) the collaboration of sub-district health promoting hospitals and community health volunteers in conducting preliminary patient data surveys via online systems of patients in different areas; Installed for direct contact with specialist doctors in case of minor illnesses or follow-up of symptoms by clearly specifying the date and time. Out-of-area services, especially in the outskirts of the elderly to reduce travel to government hospitals. 4) Development of an online drug dispensing system near home that can exercise the same treatment rights and 5) Local administrative organizations should participate. in establishing public health agencies that expand their roles and responsibilities in providing quality patient care.

Keywords: Congestion Solution, Patient Service, Public Hospital.

บทนำ

คนไทยมีความคิดว่าเรื่องสุขภาพเป็นหน้าที่ของทีมแพทย์ในการดูแลรักษา นั่นทำให้ไม่ดูแลตนเอง เมื่อเกิดอาการเจ็บป่วยก็จะไปโรงพยาบาล ส่งผลให้มีปริมาณจำนวนคนไข้มากขึ้น เกิดความไม่พอใจในเรื่องของการให้บริการที่ล่าช้า นำมาสู่การร้องเรียนเกิดขึ้น ซึ่งในมุมมองของผู้ให้บริการก็ทำงานอย่างเต็มที่ แต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนไข้ที่มีจำนวนที่มากกว่าศักยภาพในการให้บริการ นับว่าเป็นวงจรที่วนอยู่อย่างนี้ ดังนั้นหากคนไทยมองว่าเรื่อง

สุขภาพเป็นเรื่องของตัวเอง ก็จะช่วยลดปัญหาได้เป็นอย่างมาก “หากทุกคนใส่ใจสุขภาพของตนเอง เมื่อเกิดการเจ็บป่วยก็สามารถดูแลรักษาตนเองในเบื้องต้นได้ หรือเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลที่ใกล้บ้านได้ ก็จะช่วยลดปัญหาการรอคอยและลดปัญหาคนไข้ล้นโรงพยาบาลลงได้ ดังนั้นสิ่งสำคัญคือคนไข้มีความรับผิดชอบต่อตัวเอง และต้องมีความไว้วางใจในระบบสาธารณสุข” ซึ่งทุกวันนี้ระบบการส่งต่อมีปัญหา 1. คนไข้ทั้งหมดต้องการให้โรงพยาบาลขนาดเล็กส่งต่อมารักษาต่อที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ต่างๆ ที่ไม่มีความจำเป็น 2. กรณีที่จำเป็นต้องส่งต่อพบว่าข้อมูลเอกสารที่ส่งต่อมาไม่มีครบ 3. ขาดการพูดคุยกันระหว่างแพทย์โรงพยาบาลต้นทางกับปลายทาง 4. โรงพยาบาลปลายทางที่ได้รับการส่งต่อไม่พร้อมรักษา โดยสาเหตุมาจากขาดการสื่อสารระหว่างระหว่างโรงพยาบาลต้นทางและปลายทาง “หากมีการประสานงานพูดคุยกัน จะช่วยให้เกิดการรักษาที่ต่อเนื่อง และผู้รับบริการเกิดความมั่นใจจริงว่าแพทย์ใส่ใจการรักษามากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดปัญหาโรงพยาบาลแออัดได้” นอกจากนี้ โรงพยาบาลชุมชนควรเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เพื่อสอบถามความต้องการของคนในชุมชนว่าต้องการให้โรงพยาบาลให้บริการอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญหากชุมชนไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล โรงพยาบาลก็จะไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนเช่นกัน (สมศักดิ์ เทียมเก่า, ออนไลน์)

ดังนั้น จากการสำรวจเบื้องต้น พบปัญหาหลายประการ เช่น 1. ปัญหาของโรงพยาบาลขนาดเล็ก โรงพยาบาลที่แฉะเยี่ยม เช่น โรงพยาบาลกันทรลักษ์ โรงพยาบาลกันทรารมย์ โรงพยาบาลแม่สาย โรงพยาบาลแม่จัน เป็นต้น โรงพยาบาลเหล่านี้มักประสบปัญหาคล้าย ๆ กัน หลักๆ เช่น ขาดแคลนแพทย์ที่อยู่ประจำเป็นระยะเวลานานๆ ปริมาณผู้ป่วยต่อจำนวนบุคลากร ปัญหาความไม่พอใจของผู้ป่วยและญาติ ปัญหาการส่งต่อผู้ป่วย ปัญหาการขาดความมั่นใจในการทำหัตถการ ปัญหาเรื่องเวลาการทำงานและพักผ่อน และปัญหารายได้น่าสังเกตว่าเกือบทั้งหมด (กรรมการแพทย์สภา, ออนไลน์) ดังนั้น ระบบสาธารณสุขมีความซับซ้อนมาก มีปัจจัยหลายประการทำให้ปัญหาเกิดขึ้น แต่เราอาจจะไม่สามารถทุ่มเทพลังและทรัพยากรเพื่อแก้ไขทุกปัจจัยพร้อมๆ กัน เมื่อคนล้นโรงพยาบาล เราจึงเห็นแค่การขยายโรงพยาบาลเพิ่ม แต่ถ้าเราศึกษาจนเห็นโครงสร้างของระบบ หากจุดที่แก้แล้วกระทบซึ่งแก้ปัญหาอื่นได้ หรือหากจุดคานาติดคานาจุดของระบบ (High-average Point) แล้วเลือกแก้ตรงนั้นจะดีที่สุด ซึ่งควรจะเป็นภาพใหญ่ของโรงพยาบาลไม่เหมาะจะใช้ดูแลรักษาทุกอย่าง ในอนาคตควรมีรูปแบบการรักษานอกโรงพยาบาลที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากการดูแลรักษาหลัก (Primary Care) แล้วควรมีสถานที่และทีมดูแลรักษาผู้ป่วยระยะยาว (Long-term Care) จะไปให้บริการที่บ้านก็ได้ หรือ

Nursing Home ก็ได้ เพื่อดูแลผู้ป่วยที่มีความพิการหรือผู้สูงอายุที่ร่างกายเสื่อมสภาพลงเรื่อยๆ มีสถานที่ดูแลผู้ป่วยระยะกลาง (Intermediate Care) เช่นการฟื้นฟูร่างกาย การทำกายภาพบำบัด ควรมีสถานที่ดูแลรักษาผู้ป่วยแบบประคับประคอง (Palliative Care) และการดูแลรักษาในระยะท้าย (End-of-life Care) ไม่จำเป็นต้องให้ผู้ป่วยทุกคนไปเสียชีวิตที่โรงพยาบาล (ชลธร วงศ์รัศมี, ออนไลน์) แม้ว่าปัจจุบันการทำงานของหมอ พยาบาลและบุคลากรสาธารณสุขจะทำงานอย่างหนักเพื่อให้บริการประชาชนอย่างความสามารถก็ตามแต่สัดส่วนของผู้ที่ดูแลรักษาผู้ป่วยที่มีมากเกินไปทำให้ระบบต่างๆ ที่ถูกคิดค้นขึ้นยังไม่มีความพร้อมมากนักซึ่งอาจจะต้องรอเวลา เช่น กรณีการใช้เทคโนโลยีทันสมัยอย่างมากในการเข้าถึงและปรับเปลี่ยนระบบการบริการผู้ป่วยนอกสถานที่หรือทางออนไลน์ซึ่งส่วนมากผู้ป่วยจะเป็นผู้สูงอายุเสียส่วนมาก จึงเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารและเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อให้บริการ เป็นต้น ดังนั้น การลดความแออัดของผู้ป่วยในโรงพยาบาลอาจจะต้องวิเคราะห์ระบบที่เหมาะสมและความพร้อมของแพทย์พยาบาล และบุคลากรสาธารณสุขเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงพร้อมค่าตอบแทนต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นตามว่าจะสามารถลดความแออัดของผู้ป่วยได้มากน้อยเพียงใด

แนวทางการแก้ไขปัญหาความแออัดในการบริการผู้ป่วยของโรงพยาบาลรัฐ

ปัญหาความแออัดในโรงพยาบาลขนาดใหญ่เกิดจากผู้ใช้บริการมากกว่าครึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเมือง แม้มีปัญหาสุขภาพที่สถานพยาบาลและแพทย์ทั่วไปสามารถบริการได้ ไม่จำเป็นต้องพบแพทย์เฉพาะทาง แต่เมื่อไปรักษาที่หน่วยแพทย์ใกล้บ้านแล้วไม่ทุเลา หรือไม่ศรัทธาในคุณภาพ ประกอบกับในเขตเมืองยังมีหน่วยบริการปฐมภูมิไม่ครอบคลุมเพียงพอ ดังนั้นวิธีแก้ปัญหาคความแออัดของโรงพยาบาลที่สำคัญ คือการพัฒนาบริการปฐมภูมิกนอกโรงพยาบาลใหญ่ให้มีคุณภาพที่ยอมรับ และสามารถดูแลต่อเนื่องทดแทนโรงพยาบาลได้ นอกจากนั้นสมควรทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้ทราบว่าความแออัดเกิดขึ้นที่แผนกใด ช่วงเวลาใด จะได้แก้ไขลดความแออัดได้อย่างสอดคล้อง สำหรับกรณีผู้ป่วยส่วนใหญ่เป็นผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคเรื้อรังที่มีสถานภาพเวชกรรมคงที่ ควรจัดระบบดูแลผู้ป่วยกลุ่มนี้เป็นการเฉพาะและมีประสิทธิภาพ เช่น จัดการดูแลร่วมกันกับหน่วยบริการปฐมภูมิ และอาจเปิดบริการรับยาต่อเนื่องจากร้านยาคุณภาพนอกโรงพยาบาล ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยลดความแออัดได้ นอกจากนี้ในการแก้ไขปัญหาความแออัดในโรงพยาบาลต้องมีทีมรับผิดชอบจัดการเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง จริงจัง โดยเฉพาะ (สุพัตรา ศรีวิชชากร, 2550) แม้ว่าจะผลงานวิจัย ผลงานวิชาการเสนอแนะแนวทางไว้อย่างมากมายแต่ก็ยังไม่สามารถจะปรับเปลี่ยนหรือลดจำนวนของผู้ป่วยได้จึงต้องเสนอ

แนวทางใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันดังนี้

1) การประสานความร่วมมือของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำชุมชนในการสำรวจข้อมูลผู้ป่วยเบื้องต้นผ่านระบบออนไลน์ของผู้ป่วยในพื้นที่ต่างๆ ซึ่ง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในแต่ละกลุ่มบ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย การสื่อข่าวสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพ และจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพภาคประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยกำหนดจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ยในพื้นที่ชนบท : อสม. 1 คน ต่อ 8-15 หลังคาเรือน โดยมีบทบาทสำคัญ ได้แก่ เป็นผู้สื่อข่าวสารสาธารณสุขระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในหมู่บ้าน เป็นผู้ให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนบ้านและแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว ในเรื่องต่างๆ เป็นผู้ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน หมุนเวียนกันปฏิบัติงานที่ ศสมช. โดยมีกิจกรรมที่ควรดำเนินการ เฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสาธารณสุขในหมู่บ้าน เป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน เป็นแกนนำในการชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนางานสาธารณสุขของชุมชน และดูแลสิทธิประโยชน์ด้านสาธารณสุขของประชาชนในหมู่บ้าน (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี, มปป.) ดังนั้น การเพิ่มบทบาทให้กับกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำชุมชนในการเก็บข้อมูลประจำเดือนและบันทึกข้อมูลให้ระบบอินเตอร์เน็ตอย่างครบถ้วนที่สามารถทำให้ทีมแพทย์และบุคลากรสาธารณสุขรับรู้ข้อมูลของผู้ป่วย เพื่อประสานการทีมเภสัชสำหรับการจ่ายยาใกล้บ้าน หากมีฉุกเฉินหรือรุนแรงและมีอาการป่วยที่จำเป็นต้องวินิจฉัยเพิ่มเติมอาจจะนัดผู้ป่วยให้ไปพบแพทย์เป็นครั้งคราวจะช่วยลดจำนวนความแออัดในโรงพยาบาลได้

2) การนำเทคโนโลยีวีดีโอคอลสมัยใหม่มาติดตั้งไว้เพื่อการติดต่อกับแพทย์เฉพาะทางโดยตรงในกรณีป่วยเล็กๆ น้อยๆ หรือการติดตามอาการโดยกำหนดวันและเวลาอย่างชัดเจน ในปัจจุบัน Telemedicine ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในอำนวยความสะดวกระหว่างแพทย์ บุคลากร และผู้ป่วย ได้หลากหลายรูปแบบวิธีการ ดังเช่นตัวอย่างต่อไปนี้ 1. การให้คำปรึกษา

และติดตามผลการรักษาโดยผู้เชี่ยวชาญสามารถวินิจฉัยสุขภาพโดยการพูดคุย และสอบถามอาการผู้ป่วย ผ่าน Video Conference เพื่อใช้ประกอบการวินิจฉัย ซึ่งส่วนมากจะเป็นกลุ่มคนไข้ที่มี อาการเบื้องต้นที่ไม่รุนแรง เช่น เป็นไข้ ปวดท้อง ปวดหัว เป็นผื่นคัน เป็นต้น รวมถึงผู้ป่วยที่ต้องมีการนัดหมายเพื่อติดตาม และสอบถามอาการต่อเนื่อง โดยไม่ต้องเดินทางเข้ามาโรงพยาบาล 2. การเฝ้าระวังดูแลสุขภาพผู้ป่วยถึงที่บ้านโดยรูปแบบนี้จะมีการนำอุปกรณ์ตรวจวัดต่างๆ ไปติดตั้งหรือใช้งานที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็น Digital Device ต่างๆ อย่าง สมาร์ทวอตช์ หรือแม้แต่โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ตโฟน เพื่อวัด และเก็บข้อมูลสัญญาณชีพ และเชื่อมโยงข้อมูลสุขภาพเข้ากับระบบของโรงพยาบาล ถ้าหากสัญญาณชีพที่ส่งมามีความผิดปกติผู้เชี่ยวชาญจะแจ้งให้ผู้ป่วยเข้ารับการรักษาทันที โดยวิธีการเหล่านี้สามารถช่วยผู้ป่วยที่มีโรคประจำตัว ที่อาจมีอาการเฉียบพลัน เมื่อใดก็ได้ เช่น โรคความดัน โรคหัวใจ โรคเบาหวาน ให้ได้รับความปลอดภัย และมั่นใจยิ่งขึ้น เหมือนมีบุคลากรทางการแพทย์คอยช่วยเฝ้าสังเกตการณ์ด้านสุขภาพตลอด 24 ชั่วโมง 3. การให้ข้อมูลสุขภาพหรือให้คำปรึกษาโรคโดยผู้ใช้บริการสามารถเข้ามาสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือปรึกษาออนไลน์กับผู้เชี่ยวชาญได้ตลอด 24 ชั่วโมง ตัวอย่างเช่น Application ของโรงพยาบาล หรือ นักพัฒนาต่างๆ ซึ่งข้อมูลที่มีการสอบถามเข้ามาจะถูกเก็บบันทึกเพื่อสร้างฐานข้อมูลอัจฉริยะในการให้บริการต่อไปในอนาคตอีกด้วยซึ่งตัวอย่างของการให้บริการประเภทนี้ได้แก่ การให้คำปรึกษาทางสุขภาพจิต การติดตามอาการและผลการรักษาของผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษา และปรับพฤติกรรมเช่นการ เลิกสูรา เป็นต้น และ 4. การเรียนรู้ทางการแพทย์ผ่านคลังข้อมูลออนไลน์ด้วยเทคโนโลยี Telemedicine เหล่านี้ ข้อมูลต่างๆ จะถูกเก็บรักษาอย่างเป็นระบบ ใน Data Center ขนาดใหญ่ ที่วางแผนไว้เพื่อเป็น Digital Health Center ของประเทศไทยเพื่อให้ผู้ใช้สืบค้น หรือเผยแพร่ข้อมูลความรู้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งแหล่งเรียนรู้ และเผยแพร่ความรู้สำหรับแพทย์ หรือผู้เชี่ยวชาญที่สำคัญในอนาคต (Great Eastern Drug Co., Ltd., ออนไลน์) เพราะฉะนั้น วิธีการนี้ถูกนำมาใช้เพื่อความสะดวกสบายของผู้รับบริการหรือผู้ป่วยที่ไม่ต้องการเดินทางไปโรงพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชนแต่ถึงอย่างไรก็ตามเทคโนโลยีเหล่านี้จะต้องให้ผู้ใช้ดูแลผู้ป่วย หรือ อสม. อันเป็นคนรุ่นใหม่เข้ามาศึกษาและรับความรู้ไปพร้อมๆ กับผู้ป่วยเพราะบางคนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้จึงเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีเหล่านี้

3) การยกระดับจำนวนของแพทย์ที่เชี่ยวชาญในกลุ่มของโรคผู้สูงอายุให้มากขึ้นเพื่อการบริการนอกพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่รอบนอกของผู้สูงอายุเพื่อลดการเดินทางไปโรงพยาบาลรัฐ เพราะความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพของระบบการให้บริการสุขภาพระดับทุติยภูมิและตติยภูมิในประเทศไทย เป็นประเด็นที่ถือเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นมาก เนื่องจากทิศทางของสังคมไทยกำลังเข้าสู่ "สังคมสูงอายุ" จึงมีอัตราของผู้ป่วยสูงอายุ ซึ่งต้องการบุคลากรทางการแพทย์ที่เชี่ยวชาญดูแลเป็นพิเศษ นอกจากนี้ ชุมชนท้องถิ่นยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ผู้ป่วยเรื้อรังและโรคอุบัติใหม่มากขึ้น จำนวนแพทย์เฉพาะทางที่มีอยู่ในปัจจุบันอาจไม่เพียงพอ มีการคาดการณ์ว่าในอีก 10 ปีข้างหน้าแพทย์เฉพาะทางบางสาขาอาจไม่เพียงพอ ด้วยการเข้าสู่สังคมสูงอายุ การเกิดโรคใหม่ รวมถึงแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวก็จะจำเป็นมากขึ้น ขณะเดียวกันในวงการสาธารณสุขยังอาจมีปัญหาสมองไหลไปยังโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น โดยสรุปแล้วแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางยังมีความต้องการอยู่ โดยเฉพาะสาขาที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุและโรคอุบัติใหม่เมื่อความต้องการแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางยังคงมีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแต่ละสาขาก็ขึ้นอยู่กับยุคสมัยสภาพแวดล้อมสังคมที่เปลี่ยนไป โรงเรียนแพทย์ก็ต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาหลักสูตรด้วยเช่นกัน ทั้งนี้การผลิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง 1 ท่าน ใช้เวลาค่อนข้างมาก ทั้งการเรียนแพทยศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรแพทย์เฉพาะทางในหลากหลายสาขา โดยปัจจุบันเราเปิดฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านในสาขาวิชาต่างๆ รวมทั้งสาขาวิชาต่อยอด รวมทั้งสิ้น 133 สาขา (ถาวรชัย ลีมันจินดาพร, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น ทีมแพทย์ใหม่ในโรคผู้สูงอายุจะมีมากขึ้นอาจจะต้องเตรียมการผลิตแพทย์เฉพาะทางให้มากขึ้นตามไปด้วยซึ่งหากดูปริมาณการใช้บริการในโรงพยาบาลของรัฐจะมีผู้สูงอายุเป็นส่วนหากสามารถสร้างความเชี่ยวชาญในโรคผู้สูงอายุได้จะทำให้ลดความแออัดของผู้ป่วยได้

4) การพัฒนาระบบการจ่ายยาผ่านระบบออนไลน์ใกล้บ้านที่สามารถใช้สิทธิการรักษาแลกเปลี่ยนเดียวกัน เนื่องด้วยกระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายลดความแออัดในโรงพยาบาลโดยให้บริการสิทธิ ประกันสุขภาพถ้วนหน้า (UC) ใน 4 โรค คือ เบาหวาน ความดันโลหิตสูง จิตเวช และหอบหืด ที่ไม่มีความซับซ้อนในการดูแล สามารถไปรับยาได้ที่ร้านขายยาแผนปัจจุบัน (ขย.1) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลด ความแออัดในโรงพยาบาล เพิ่มความสะดวกให้แก่ประชาชนในการเข้ารับบริการใกล้บ้าน ไม่ต้องรอรับยา จึงได้จัดให้มีบริการรับยาที่ร้านยาใกล้บ้านโดยได้เพิ่มผู้ป่วยอีก 1 โรค คือ ไขมันในเลือดสูง ทั้งนี้โรงพยาบาลได้จัดให้มีกระบวนการคัดกรอง ผู้ป่วยใน 5 โรคดังกล่าวที่ไม่มีความซับซ้อน หากผู้ป่วยมีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการทางห้องยาจะ

จัดยาให้ผู้ป่วยตามที่แพทย์สั่ง และส่งยาไปที่ร้านยาที่ผู้ป่วยเลือกไปรับ เกสซ์กรประจำร้านยาจะจ่าย ยาและให้คำแนะนำการใช้ยาแก่ผู้ป่วย โดยโรงพยาบาลจะมีระบบนัดผู้ป่วยให้มาพบแพทย์ และมีระบบในการตรวจสอบการรับยาที่ร้านยา เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดความปลอดภัยสูงสุดในการใช้ยา ยิ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อ COVID-2019 ของทั้งผู้มารับบริการและผู้ให้บริการ นอกจากจะให้บริการ รับยาที่ร้านยาใกล้บ้านสำหรับผู้รับบริการที่เดินทางมาตรวจที่โรงพยาบาลแล้ว ตั้งแต่ 23 มีนาคม 2563 ยังได้ขยายบริการไปยังกลุ่มผู้ป่วยที่อยู่ทางบ้านที่มีอาการคงที่และไม่จำเป็นต้องเดินทางมาพบแพทย์ที่โรงพยาบาล หรือ การจัดทำ Flow ขั้นตอนติดต่อการจัดส่งยาทางไปรษณีย์ แจ้งผู้เกี่ยวข้องให้รับทราบ ประชาสัมพันธ์เรื่องบริการจัดส่งยาทางไปรษณีย์ ในช่องทางต่างๆ ได้แก่ Website และ Facebook ของโรงพยาบาล, บ้ายและแผ่นพับประชาสัมพันธ์, เสียงตามสายของโรงพยาบาล, ประกาศจากห้องยา, กลุ่มไลน์ต่างๆ จัดทำระบบลงทะเบียน Online โดยทำเป็น Google Form ให้กรอก ซึ่งสามารถ Export ข้อมูล มาเป็นไฟล์ Excel นำข้อมูลมาใช้ในการจำหน่ายของไปรษณีย์ (ช่วยประหยัดเวลา และลดความผิดพลาด ในการพิมพ์) และใช้ในการติดตามเรื่องการจัดส่งยา การใช้จ่ายของผู้ป่วย การชำระเงิน รวมถึงนำข้อมูล มาวิเคราะห์ในประเด็นที่จะพัฒนาต่อไปได้ เพิ่มช่องทางการติดต่อเพื่อขอรับบริการจัดส่งยาทางไปรษณีย์ และปรึกษาเภสัชกรเรื่องยา (กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2563) ดังนั้น โรงพยาบาลรัฐทุกแห่งควรได้รับการพัฒนาระบบการจ่ายยาใกล้บ้าน และส่งทางไปรษณีย์ ถึงแม้ว่าสถานการณ์เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) จะสงบลงแล้วก็ตามแต่หากระบบที่ดีถูกนำมาใช้อย่างต่อเนื่องจะสามารถแก้ไขปัญหาความแออัดให้กับผู้บริการได้อย่างรวดเร็ว

5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีส่วนในการจัดตั้งหน่วยงานสาธารณสุขที่ขยายบทบาทหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะปัจจุบันบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเข้ามาสู่กิจกรรมการดูแลสุขภาพภายใต้กฎ ระเบียบ นโยบาย มติ ที่เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการดำเนินงานการบริหารจัดการระบบบริการดูแลระยะยาวต่อผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง เช่น ประกาศคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ เรื่อง การกำหนดสิทธิเพื่อการคุ้มครอง การส่งเสริมและการสนับสนุนผู้สูงอายุฯ พ.ศ. 2561 ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงมีสิทธิได้รับการดูแล ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การกำหนดหน่วยงานผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบฯ กำหนดหน่วยงานดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง 7 หน่วยงาน ได้แก่ มท. พม. สธ. ศธ. แรงงาน

สปสช. อปท. ประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจ กำหนดหน้าที่ของ อปท. ในการดูแล ผู้สูงอายุที่ภาวะพึ่งพิง ประกาศเรื่องหลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพใน ระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ พ.ศ.2561กำหนด กรอบการบริหารและงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย อาสาสมัครบริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการเบิกค่าใช้จ่าย พ.ศ. 2562 อบต. เทศบาล จัดให้มีอาสาสมัครบริหารท้องถิ่นในการดูแล สอดคล้องตามประกาศกระจาย อำนาจ ข้อ 3 ประกาศเรื่องหลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพระดับจังหวัด พ.ศ. 2562 สามารถสนับสนุนกายอุปกรณ์ หรือ อุปกรณ์ บางอย่างได้ เช่น ที่นอนลม เตียง เครื่องดูด เสมหะฯ ประกาศฯ เรื่องหลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานและ บริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพใน ระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (ฉบับที่2) พ.ศ. 2562 ขยาย ขอบเขตการดำเนินการบริหารจัดการระบบบริการดูแลระยะยาวต่อผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ครอบคลุมทุกสิทธิ ทุกกลุ่มอายุ และประกาศการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (วี รัชชัย ก้อนมณี, 2565) นอกจากนี้เรื่องงบประมาณอันเป็นปัจจัยหลักสำหรับการพัฒนาระบบ สาธารณสุขแล้ว สิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดหายไปก็ตาม บุคลากรสาธารณสุขและการ ทำงานร่วมกันกับทีมแพทย์ที่ยังคงหาช่องทางการทำงานร่วมกันยังไม่ได้เพราะการกระจาย อำนาจยังมีข้อจำกัดอยู่มากทำให้การดูแลผู้ป่วยหรือผู้สูงอายุทำได้เพียงโครงการส่งเสริม สุขภาพในระดับการป้องกันโรคแต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการลดจำนวนผู้ป่วยในโรงพยาบาล แต่ถึง อย่างไรก็ตามการกระจายอำนาจลงท้องถิ่นเป็นสิ่งที่จำเป็น เช่น ท้องถิ่นสามารถให้ทุนการศึกษา แก่นักศึกษาแพทย์ได้ปีละ 1 ทุนในเขตพื้นที่ของตนเอง เพื่อสร้างคน สร้างแพทย์ สร้างการดูแล ให้มีความพร้อมในอีก 7 ปีข้างหน้าจะทำให้ท้องมีแพทย์ที่รับใช้ประชาชนอย่างน้อยพื้นที่ละ 1 คน

สรุป

สถานการณ์อันปกติของโรงพยาบาลรัฐที่ยังคงไม่สามารถลดจำนวนผู้ป่วยได้ที่สามารถ สังเกตเห็นได้จากการไปโรงพยาบาลของผู้ป่วยที่อยู่ห่างไกลและแพทย์นัดพบในวันและเวลา เดียวกันใน กลุ่มโรคเดียวกัน เป็นต้น เมื่อเข้าสู่โรงพยาบาลแล้วด้วยผู้ป่วยมีจำนวนมากทำให้มี การแย่งลงทะเลเบียน แย่งเก้าอี้เพื่อนั่ง ยิงพื้นที่ยีน แย่งยีนบัตร แย่งกันรับยา เป็นต้น ซึ่งกินระยะเว ลานานมากเกินไปสำหรับการไปโรงพยาบาล 1 วันซึ่งผู้ป่วยบางท่านเดินทางไปโรงพยาบาล ตั้งแต่ตี 3-4 กว่าจะได้กลับบ้านส่วนมากจะเป็นช่วยบ้ายแก่ๆ หากรวมระยะเวลาอยู่ที่

โรงพยาบาลไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมงอันเป็นเวลานานที่ยาวนานมาก ดังนั้น แม้ว่าจะมีมาตรการต่างๆ ออกมาเรื่อยๆ ก็ยังมีปัญหาความแออัดอยู่นั้น เพราะจำนวนผู้ป่วยกับแพทย์ไม่สามารถรองรับได้อีกทั้งระบบต่างๆ ยังมีอุปสรรคต่อการบริการที่ล่าช้าเพราะจำนวนผู้ป่วยมากเกินไป และหากมีความรวดเร็วแต่เกิดความผิดพลาดก็จะไม่ส่งผลดีต่อผู้ป่วยและการทำงานของแพทย์ด้วยเช่นกัน ดังนั้น แนวทางการแก้ไขปัญหาความแออัดในการบริการผู้ป่วยของโรงพยาบาลรัฐอาจจะต้องเพิ่มด้วยการปฏิรูประบบการให้บริการและพัฒนาระบบใหม่ๆ มาใช้ ได้แก่ การประสานความร่วมมือของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำชุมชน การนำเทคโนโลยีวิดีโอคอลสมัยใหม่มาติดตั้งไว้ การยกระดับจำนวนของแพทย์ที่เชี่ยวชาญในกลุ่มของโรคผู้สูงอายุให้มากขึ้นเพื่อการบริการนอกพื้นที่โดยเฉพาะพื้นที่รอบนอกของผู้สูงอายุ การพัฒนาระบบการจ่ายยาผ่านระบบออนไลน์ใกล้บ้านที่สามารถใช้สิทธิการรักษาเช่นเดียวกัน และเพิ่มบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีคุณภาพ น่าจะช่วยลดจำนวนปัญหาความแออัดลงได้ไม่มากนัก

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2563). *การดำเนินการจัดบริการทางการแพทย์วิถีใหม่ (New Normal Medical Service)*. กรุงเทพฯ: บริษัท บอรัณ ทุ ปี พับลิชชิง จำกัด.
- กรมการแพทย์สภา. *เปิด 7 ปัญหาหลักกับภาระงานแพทย์ในรพ.รัฐขนาดเล็ก ที่หลายคนอาจไม่รู้*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2566, จาก https://www.matichon.co.th/local/quality-life/news_1209274
- ชลธร วงศ์รัศมี. *ลดคนล้นโรงพยาบาล ด้วยความคิดเชิงระบบ กับ บวรศม ลีระพันธ์*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2566, จาก https://www.the101.world/system_thinking_health/
- ถาวรชัย ลิ้มจินตภาพร. *ยกระดับการแพทย์ไทยในยุคดิจิทัล ด้วยหลักสูตรการศึกษาระดับหลังปริญญา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2566, จาก <https://marketeeronline.co/archives/134330>
- วีระชัย ก้อนมณี. (2565). *การจัดบริการสาธารณสุขด้านสาธารณสุขในยุค New Normal ด้วยกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น (กปท.)*. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- สมศักดิ์ เทียมเก่า. *แนะแก้ปัญหา รพ.แออัด ต้องเร่งสร้างความเชื่อมั่น ‘รพ.ชุมชน’*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.hffocus.org/content/2018/07/16003>



สุพัตรา ศรีวิณิชชากร. (2550). การพัฒนาเพื่อลดความแออัดในโรงพยาบาล. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 1(3-4), 216-223.

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี. (มปป.). *คู่มือ อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)*. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสามชุก.

Great Eastern Drug Co., Ltd. *Telemedicine คืออะไร แล้วจะเลือกอย่างไร ให้ตอบโจทย์สุขภาพของคุณ?*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.gedgoodlife.com/lifestyle/81387-telemedicine/>

การส่งเสริมการตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา
MARKETING PROMOTION OF LANNA TRADITIONAL WEAVING COMMUNITY
ENTERPRISES

กรณรวี จูติอมรวิทย์

Kornrawee Thitiamornwit

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Kornmagiclook@gmail.com

บทคัดย่อ

วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองในสังคมภาคเหนือมีอยู่มากมายที่มีศักยภาพในการผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าได้อย่างหลากหลายและมีคุณภาพภูมิปัญญาที่ได้รับการถ่ายทอดศิลปะการทอผ้าด้วยมือมาช้านาน แต่กระนั้น กลุ่มทอผ้ามือพื้นเมืองยังมีอุปสรรคและปัญหามากมายที่ต้องการยกระดับสินค้าไปความมีมาตรฐานทั้งการผลิต การแปรรูปสินค้า การออกแบบลวดลายต่างๆ ให้ทันสมัยมากขึ้น รวมทั้งระบบการตลาดที่ยังมีอุปสรรคต่อการเข้าถึงแหล่งผู้บริโภคทำให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองตระหนักถึงประเด็นดังกล่าว แต่ก็ยังไม่สามารถพัฒนาระบบการตลาดให้เห็นเป็นรูปธรรมได้มากนัก เช่น วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองมีอยู่หลายกลุ่ม มีระบบการตลาดแบบดั้งเดิม แม้ว่าจะมีการใช้การตลาดออนไลน์เข้ามาช่วยแต่ก็ยังมีข้อจำกัดของการกระจายสินค้า ลวดลายยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ทุกกลุ่มผู้บริโภค อีกทั้งความเชี่ยวชาญในการพัฒนาสื่อสาร และประชาชนยังเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาการตลาด ดังนั้น การส่งเสริมการตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนาอาจจะต้องกำหนดแนวทางให้ชัดเจนมากขึ้นเพื่อการพัฒนาการตลาดได้ตรงกับความต้องการและการเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภค ได้แก่ การพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษา หน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยการตลาดในเบื้องต้น การนำเสนอสินค้าผ่านตลาดออฟไลน์ในพื้นที่จัดแสดงสินค้าทั้งในจังหวัดและต่างจังหวัด การพัฒนาร้านค้าออนไลน์ทั้ง LnwShop Lazada Shopee Weloveshopping และ Kaidee เป็นต้น การไลฟ์สดทางระบบออนไลน์ต่างๆ เช่น YouTube Live Facebook Instagram LIVE และ TikTok เป็นต้น และการสร้างนายแบบ นางแบบทั้งรุ่นเล็ก รุ่นกลาง รุ่นผู้ใหญ่ และรุ่นสูงอายุให้มากขึ้นเพื่อแสดงความสวยงามของผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือพื้นเมือง

คำสำคัญ: การตลาด; วิสาหกิจชุมชน; กลุ่มผ้าทอมือพื้นเมือง; ล้านนา.



Abstract

There are many local hand weaving community enterprises in the northern society that have the potential to produce and distribute a wide range of products and have quality wisdom that has been passed on the art of hand weaving for a long time. Indigenous hand weaving still has many obstacles and problems that want to upgrade the product to the standard of production. product processing Designing various patterns to be more modern. Including the marketing system that still has obstacles to access to consumer sources, the community enterprise group of local hand-woven fabrics is aware of such issues. But still cannot develop the marketing system to be very concrete, for example, there are many groups of local hand weaving community enterprises. There is a traditional marketing system. Although online marketing is used to help, there are still limitations of product distribution. The pattern still cannot respond to the needs of all consumer groups. as well as expertise in communication development and the people are also important obstacles to market development. Therefore, the marketing promotion of the community enterprise of Lanna traditional hand-woven fabrics may need to set more clear guidelines for marketing development that meets the needs and access to consumers. Including using online more through cooperation with educational institutions to help initially. Presenting products through offline markets in exhibition areas both in the provinces and other provinces development of online stores such as LnwShop, Lazada, Shopee, Weloveshopping and Kaidee, etc. Live broadcasts on various online systems such as YouTube Live, Facebook, Instagram LIVE and TikTok, etc., and modeling. Models for small, medium, adult, and senior models to showcase the beauty of local hand-woven fabrics.

Keywords: Marketing; community enterprises; indigenous weaving groups; Lanna.

บทนำ

กลยุทธ์ทางการตลาดที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยในแต่ละธุรกิจอาจมีการเน้นในด้านเดียว สองด้าน หรือทั้งหมดสี่ด้านก็เป็นไปได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการ และแนวคิดในการวางกลยุทธ์ตามสภาพธุรกิจ ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าการปรับเปลี่ยน ผสมผสาน การใช้หลัก 4P สามารถปรับได้ตามความเหมาะสมหรือที่นิยมเรียกหลักการ 4P ว่า “Marketing Mix” คือ 1. ผลิตภัณฑ์ (Product) ในการทำธุรกิจสิ่งที่สำคัญคือ สินค้าหรือบริการ ซึ่งถือว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดรายได้เข้ามาให้กับธุรกิจ 2. ราคา (Price) การกำหนดราคาขายเป็นสิ่งหนึ่งดึงดูดความสนใจจากลูกค้าและเป็นการต่อสู้กับคู่แข่งในตลาดเดียวกันโดยทั่วไปหลักการตั้งราคาขายมีที่มาที่ไปจากหลายทาง อาทิเช่นการตั้งราคาขายโดยเอาลูกค้าเป็นตัวตั้ง การตั้งราคาขายตามผลิตภัณฑ์ชนิดเดียวกันในตลาด การตั้งราคาตามต้นทุนที่แท้จริงและกำไรที่เราต้องการ และการตั้งราคาเชิงจิตวิทยา ทั้งนี้กลยุทธ์ด้านการกำหนดราคาอาจจะมีมากกว่าที่นำเสนอโดยผู้ประกอบการสามารถประยุกต์ ผสมผสานได้ตามความเหมาะสมกับธุรกิจของท่าน 3. ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) คือวิธีการส่งผลิตภัณฑ์ให้ถึงมือลูกค้า หรือผู้บริโภคลำดับสุดท้าย โดยควรคำนึงถึงความรวดเร็ว ความปลอดภัย ความแม่นยำ และการรักษาคุณภาพผลิตภัณฑ์เป็นสำคัญ และ 4. การส่งเสริมการขาย (Promotion) จากโจทย์ที่ผู้ประกอบการต้องตอบให้ได้ว่าจะขายมาก ๆ ได้อย่างไร การส่งเสริมการขายก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหา โดยกิจกรรมต่างๆ ที่จะบอกลูกค้าให้ทราบถึงลักษณะของสินค้าที่เราจำหน่ายและดึงดูดใจลูกค้า มีหลายวิธี เช่น การโฆษณา การส่งเสริมการขาย และการบริการ ทั้งหมดที่กล่าวมา เป็นหลักการที่หลายๆ ท่าน อาจจะใช้อยู่แล้วโดยไม่ทราบว่าเรียกว่ากลยุทธ์ 4P ซึ่งแท้จริงแล้วหลักการดังกล่าวถูกใช้มาตลอด แต่หากผู้ประกอบการเข้าใจและเชื่อมโยงหลักการ 4P อย่างเป็นระบบก็สามารถทำให้ธุรกิจของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ที่สำคัญทุกกลยุทธ์ต้องปรับเปลี่ยนตามยุคสมัยและเทคโนโลยียุคปัจจุบันในทัน ดังนั้นผู้ประกอบการควรติดตามความเปลี่ยนแปลงของตลาดและเทคโนโลยีอย่างใกล้ชิดเพื่อความได้เปรียบทางธุรกิจ เป็นที่มาของส่วนผสมทางกลยุทธ์ การตลาดของแต่ละธุรกิจก็จะมีเอกลักษณ์ที่ไม่ซ้ำกัน ความสำเร็จของธุรกิจก็เช่นกัน (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, ออนไลน์)

แต่ถึงอย่างไรก็ตามปัญหาหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยว ในพื้นที่ชุมชนทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวมีปริมาณลดลง ชุมชนขาดรายได้จากการท่องเที่ยวและขาดรายได้ จากการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ้าไหม หรือผ้าทอมือ

โดยหากสามารถส่งเสริมหรือพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มีการกระจายตัวและทำให้เกิดเครือข่ายแล้วก็จะเป็นการถักทอไปสู่เศรษฐกิจของภูมิภาคและเศรษฐกิจของชาติในลำดับต่อไป เนื่องจากผ้าไหมทอมือ เป็นผลิตภัณฑ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงอัตลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรมของคนในชุมชน เป็นภูมิปัญญาพื้นบ้านที่อนุรักษ์สืบต่อกัน มาจากรุ่นสู่รุ่น ดังนั้นเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการตลาดให้ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมเป็นแกนหลักทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นที่ผลิต และจำหน่ายสินค้า จึงจำเป็นต้องอาศัยแนวทางส่วนประสมทางการตลาด 8P's มากำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อส่งเสริม ผลิตภัณฑ์ผ้าไหมให้เป็นอัตลักษณ์ของชุมชน พัฒนาด้านช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าที่สามารถติดต่อได้ทั้งช่องทาง ออนไลน์ (Online Marketing) และช่องทางออฟไลน์ (Offline Marketing) ส่งเสริมการตลาดโดยเน้นการสร้างความแข็งแกร่ง ของตลาดภายในชุมชน ผูกอบรวมบุคลากรให้มีทักษะในการขายและการบริการ สร้างคุณค่าและภาพลักษณ์ของผ้าไหมให้โดดเด่นมีระบบด้านการบริการที่ถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ประกอบการภายในชุมชนพยายามปรับปรุง ประสิทธิภาพและคุณภาพธุรกิจของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนต่อไป (อสิศรา ธรรมบุตร, พิชรารวรรณ อัจหาญ และ ทศนียา นิลฤทธิ์, 2564) ดังนั้น กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาด ควรใช้การสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการผ่านทั้งการโฆษณา อาทิ จัดทำสปอตโฆษณาผ่านวิทยุชุมชน การใช้โบรชัวร์ที่มีรายละเอียดของสินค้าและราคา และการโฆษณาผ่านเว็บไซต์ของกลุ่ม ด้านการขายโดยบุคคลควรมีพนักงานขายแสวงหาค่าสั่งซื้อเพื่อทำหน้าที่การทำตลาดเชิงรุก และมีพนักงานขายประจำศูนย์ เพื่อต้อนรับและแนะนำลูกค้าที่เข้ามาซื้อสินค้า ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรร่วมมือกับภาคราชการ ในระดับจังหวัด เพื่อการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ไปยังภายนอกมากขึ้น ด้านการส่งเสริมการขายควรเลือกทำกับกลุ่มตลาดที่เป็นลูกค้าประจำและกลุ่มลูกค้าใหม่ ส่วนด้านการตลาดทางตรง ควรมีระบบการจัดเก็บและรวบรวมฐานข้อมูลของลูกค้า ทั้งนี้เพื่อการใช้เครื่องมือการตลาดทางตรงเข้าไปติดต่อเพื่อการเสนอขายสินค้า อาทิ การใช้จดหมายขายตรงและการใช้โทรศัพท์ทางตรง (มานพ ชุ่มอุ่น, 2553)

เพราะฉะนั้น การส่งเสริมการตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนาอาจต้องปรับเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ด้วยการใช้ออนไลน์ให้มากขึ้นผ่านความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาเข้ามาช่วยในเบื้องต้น การนำเสนอสินค้าผ่านตลาดออฟไลน์ในพื้นที่จัดแสดงสินค้าทั้งในจังหวัดและต่างจังหวัด การพัฒนาร้านค้าออนไลน์ทั้ง LnwShop Lazada Shopee Weloveshopping และ Kaidee เป็นต้น การไลฟ์สดทางระบบ

ออนไลน์ต่างๆ เช่น YouTube Live Facebook Instagram LIVE และ TikTok เป็นต้น จะช่วยเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายผ้าทอมือของกลุ่มวิสาหกิจได้มากยิ่งขึ้น

เสน่ห์และอัตลักษณ์ผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา

กว่าสังคมมนุษย์จะเรียนรู้กรรมวิธีนำฝักฝ้ายมาแกะแกะเมล็ดออกเหลือเพียงเส้นใยฝ้ายแล้วนำมาทำให้พองเป็นปุยนุ่นเป็นเส้นใยยาวราวเรียงแต่ละเส้น ถักทอร้อยจนเป็นผืนผ้าเพื่อนุ่งห่ม ต้องใช้เวลานานหลายชาติดั่งนั้นผ้าทอจึงสื่อถึงอัตลักษณ์ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ที่มาของแต่ละชุมชน ผ่านวัฒนธรรมการทอผ้า ที่มีเส้นสาย ลาย สีเป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่นฐานเป็นการสืบทอดความคิด ความเชื่อแบบแผนทางสังคมจากรุ่นสู่รุ่น กรรมวิธีการรังสรรค์ผ้าพื้นบ้านขึ้นมา แต่ละถิ่นแตกต่างกัน แต่โดยรวมแล้ว มักจะมีการทอ ผ้าเป็นพื้น อาจทอด้วยผ้าฝ้าย ผ้าไหม ผ้าพื้นบ้านในภาคต่างๆ มีกรรมวิธีการย้อม การทอสอดคล้องกับชนบประเพณี วิถีชีวิตชุมชนและประโยชน์ใช้สอย เช่น ผ้าซิ่น ,ย้อม, ผ้าขาวม้า, ตุง โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ถ้า ผ้าพื้นบ้านภาคกลาง ผู้คนมักจะรู้จักผ้าซิ่นตีนจก ของชาวไทยเชื้อสายลาวพวนบ้านหาดเสี้ยว สำหรับผ้าพื้นถิ่นล้านนา ภาคเหนือ จะมีความก้ำกึ่งในความนิยมระหว่างผ้าฝ้ายกับผ้าไหม เช่น ผ้าซิ่นตีนจก ผ้านุ่งของผู้หญิงที่เย็บเป็นถุง ประกอบด้วยหัวซิ่นอยู่บนสุด หรือส่วนที่อยู่ตรงเอว ตัวซิ่นอยู่ถัดลงมา และตีนซิ่นหรือเชิงซิ่นซึ่งทอเป็นลวดลายด้วยการจก จึงเรียก ตีนจก ขนาดกว้างแคบและสั้นหรือยาวของตีนจก รวมถึงลวดลายตีนซิ่น สีสันทันจะบ่งบอกรากเหง้าที่มาของชุมชน ชาติพันธุ์เด่นชัด ผ้านุ่งผู้หญิงไทยลื้อ บริเวณเชียงราย พะเยา น่าน หัวซิ่นนิยมต่อด้วยผ้าพื้นสีแดง ตัวซิ่นทอลายขวางลำตัวด้วยสีสด เป็นลายคล้ายสายน้ำ จึงเรียกว่า ลายน้ำไหล หลายปีที่ผ่านมา ผ้าพื้นเมืองได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู และพัฒนาส่งเสริมให้นำมาใช้สอยในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะหน่วยงานราชการ สถานศึกษาที่จะมีการกำหนดวันแต่งกายด้วยชุดพื้นเมือง ตามรูปแบบเฉพาะถิ่นนั้นๆ เช่น นครลำพูนจะนุ่งเตี่ยวสะต่อ สีทึมๆ สวมเสื้อผ้าเมือง ลวดลายแปลกตา หรืออาจสวมชุดผ้าไหมยกดอกลำพูน ความระยับจับตาชวนมองยิ่งนัก ส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตในลักษณะอุตสาหกรรมโรงงาน ทั้งผ้าฝ้าย ผ้าไหม ที่มีการย้อมสีธรรมชาติ และย้อมสีเคมี ต้องยอมรับว่าการผลิตแบบอุตสาหกรรม ด้วยการจัดเส้นไหมหรือเส้นด้ายที่ย้อมสีเสร็จแล้วมาให้ทอเพื่อควบคุมคุณภาพ บางแห่งมีคนกลางรับซื้อผ้าจากช่างทออิสระซึ่งเป็นผู้ปั่นด้าย ย้อมสี และทอตามลวดลายที่ต้องการเองที่บ้าน แล้วคนกลางหรือผู้ประกอบการ ร้านค้า เป็นผู้กำหนดราคาในตลาด แม้จะมีความพยายามจัดตั้งกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มทอผ้าเพื่อสร้างอาชีพเสริม มีการปรับปรุงพัฒนาสีสันทัน คุณภาพ และลวดลาย ให้เข้ากับรสนิยมของตลาดเป้าหมายองค์ประกอบเหล่านี้

เป็นโจทย์ที่หลายภาคส่วนอดตั้งคำถามไม่ได้ว่า การสืบสานสืบทอดภูมิปัญญาผ้าพื้นเมือง จะดำรงคงอยู่ได้ ในชุมชนอย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องผลิต สร้างสรรค์ผลงาน จากการถักทอ ร้อยใย ฝ้าย เส้นไหมตามความต้องการของตลาด หรือจะเลือกการคงรักษาศิลปะ อัตลักษณ์ดั้งเดิม โดยไม่เล็งมูลค่าเพื่อการดำรงอยู่ของอัตลักษณ์ ผ้าทอพื้นบ้าน ให้คงอยู่สืบไปในศูนย์เรียนรู้ชุมชน หรือพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น มากกว่าพรูพราย หลากหลายรูปแบบในตลาดอย่างร่วมสมัย (เชียงใหม่ นิวส์, ออนไลน์)

เพราะฉะนั้น แต่ละพื้นที่ของการทอผ้าด้วยมือจึงมีคุณค่าที่ใกล้เคียงกัน แต่มนต์เสน่ห์ แต่ละพื้นที่ต่างมีนัยยะความหมายที่แตกต่างกันโดยเฉพาะศิลปะการทอผ้าพื้นเมืองภาคเหนือ : การทอ ผ้าฝ้ายพื้นเมือง และการทอผ้าไหมในปัจจุบันนี้จะมีมากในจังหวัดเชียงราย พะเยา ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน เชียงใหม่ และแม่ฮ่องสอน โดยศิลปะการทอผ้าพื้นเมืองของผ้าเหนือ หรือล้านนา สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มไทยวนหรือโยนก ที่ตั้งถิ่นฐานอยู่บริเวณ จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูนและลำปาง ซึ่งแต่เดิมเรียกว่าชนกลุ่มกลางพุงดำ จะมีศิลปะวัฒนธรรมของตนเองคือนิยมสักลายตามบริเวณ ต้นขาและหน้าท้อง และกลุ่มไทลื้อ เป็นกลุ่มชนที่มีถิ่นฐานอยู่ในบริเวณจังหวัดเชียงราย จังหวัดพะเยาและน่าน ซึ่งนับเป็นกลุ่มชนดั้งเดิมของล้านนาไทย การทอผ้าพื้นเมืองที่มีลวดลายสืบทอดกันมา อย่างเช่นการทอซิ่น, ตีนจก, ผ้าซิด และผ้าที่ใช้เทคนิค “เกาะ” เป็นต้น ด้วยการทอ ผ้าฝ้ายพื้นเมือง และการทอผ้าไหมพื้นบ้านของทั้งสองถิ่นทางภาคเหนือนั้น ไม่ว่าจะเป็เครื่องนุ่งห่ม เครื่องนอน และเครื่องบูชาตามคติความเชื่อที่ใช้ในพิธีกรรมต่างๆ โดยเฉพาะผ้าซิ่นนั้นจะมี 3 ส่วนที่สำคัญ (ด็อบบี้เท็กซ์, ออนไลน์) คือ

หัวซิ่น คือส่วนที่อยู่ติดกับเอว มักใช้ผ้าพื้นสีขาว สีแดงหรือสีดำต่อกับตัวซิ่น เพื่อให้ซิ่นยาวพอดีกับความสูงของผู้นุ่ง และใช้เป็นชายพกสำหรับขมวดเหน็บเอว

ตัวซิ่น คือส่วนกลางของซิ่น กว้างตามความกว้างของพื้ม ทำให้ลายผ้าขวางลำตัว มักทอเป็นริ้วๆ หลากสี หรือทอยกเป็นตาสี่เหลี่ยมและทอเป็นลายเล็กๆ

ตีนซิ่น คือส่วนล่างสุด นิยมใช้เป็นสีแดง สีดำ หากทอเป็นลายจก จะเรียกว่า ซิ่นตีนจก ซึ่งชาวไทยวนจะนิยมทอตีนจกแคบ เช่น ซิ่นตีนจก แม่แจ่ม บริเวณอำเภอมแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ และมักทอลายสี่เหลี่ยมข้าวหลามตัดอยู่ตรงกลาง และมีเชิงล่างสุดเป็นสีแดง ส่วนซิ่นตีนจกสำหรับคหบดีหรือเจ้านาย มักสอดดินเงินหรือดินทองให้สวยงามและบ่งบอกฐานะันดรศักดิ์ได้จากผ้าซิ่น นั้นเอง

คำว่า “ขึ้น” ของสตรีชาวยวนหรือล้านนา อันเป็นอัตลักษณ์ในแทบภาคเหนือของประเทศไทย ขึ้นในแต่ละท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างกัน บางจังหวัดจะมีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นลวดลาย ลักษณะผ้า การย้อมสีผ้า ฯลฯ และในจังหวัดเชียงใหม่เองก็มีขึ้นหลากหลายรูปแบบ อันแสดงให้เห็นถึงภูมิปัญญาของช่างทอผ้าชาวล้านนาแต่โบราณ ซึ่งหลักฐานเรื่องการแต่งกายและนุ่งขึ้นของชาวล้านนานั้นมีบันทึกค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่ที่จะพอศึกษาได้จะเป็นศิลปกรรมแขนงต่างๆ เช่นประติมากรรมรูปปูนปั้นเทวดารอบเจดีย์วิหาร วัดเจดีย์เจ็ดยอด ซึ่งเป็นเครื่องแต่งกายชั้นสูงในสมัยพระเจ้าติโลกราชแห่งราชวงศ์มังราย หลักฐานที่เห็นปรากฏการแต่งกายของชาวล้านนาชัดเจนมากในยุคหลังๆ ไม่ก็ร้อยปีที่ผ่านมาก็คือภาพจิตรกรรมฝาผนัง นอกจากจะเห็นการแต่งกายแล้วยังเห็นสภาพวิถีชีวิตของชาวล้านนาอีกด้วย สำหรับการแต่งกายท่อนบน สตรีเชียงใหม่ตามจารีตจะไม่สวมเสื้อ แต่มีผ้าสำหรับห่มหนึ่งผืน มักเป็นผ้าฝ้าย ผ้าไหม หรือผ้าแพรจีน จะนำมาห่มเฉียงบ่าข้างใดข้างหนึ่งแล้วปล่อยชายผ้าให้ตกไปด้านหลัง เรียก “สะห้วยแหล้ง” หรือ “เปียงบาย” หากนำผ้าห่มมาพันรอบหน้าอกจะเรียกว่า “มัดนม” ส่วนทรงผมจะไว้ผมยาว บำรุงผมด้วยน้ำมันมะพร้าว รวบแล้วเกล้ามวย และมักประดับมวยผมด้วยดอกไม้ บ้างจะเสียบหรือเหน็บดอกไม้ชนิดต่าง ๆ หรือทำเป็นช่อ เป็นพวงพันรอบมวยผม หรือประดับปิ่นก็มี สำหรับการแต่งกายท่อนล่าง จะนุ่ง “ขึ้น” ที่นิยมนุ่งมากที่สุดคือขึ้นตา (หรือขึ้นก่าน) และขึ้นตีนจก ปัจจุบัน สตรีล้านนาไม่ได้นิยมนุ่งขึ้นในวิถีชีวิตประจำวันอีกแล้ว เนื่องด้วยการแต่งกายแบบตะวันตกนั้นสะดวกสบายมากกว่า แต่ขึ้นก็ไม่ได้เลือนหายไป ยังคงมีการอนุรักษ์การนุ่งขึ้นมาโดยตลอด มีการสวมใส่ขึ้นในวาระสำคัญต่าง ๆ เช่น งานเฉลิมฉลอง งานแห่ หรืองานที่เกี่ยวข้องด้วยพระพุทธศาสนาที่หลายคนนิยมนุ่งขึ้นเข้าวัด รวมถึงในระดับโรงเรียนก็มีการรณรงค์ให้นุ่งขึ้นหรือแต่งกายชุดพื้นเมืองล้านนาประจำอีกด้วย (ทรงศักดิ์ ปรางวัฒนกุล, 2538)

เพราะฉะนั้น แม้ว่าสังคมไทยจะเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีของโลกสมัยใหม่มากขึ้นแค่สังคมล้านนาก็ยังสนใจและให้ความสำคัญกับการนุ่งผ้าขึ้นต่างๆ ที่มีกลุ่มชาติพันธุ์และกลุ่มสตรีหันมาร่วมตัวกันเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์และอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการทอผ้ามีอยู่ด้วยอันเป็นคุณค่าที่เกิดขึ้นจากความภาคภูมิใจในแง่วิถีดั้งเดิมของคนพื้นถิ่น อีกทั้งยังได้พยายามพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ดูสวยงาม ทันสมัยเพื่อโยนโยไปยังผู้คน นักท่องเที่ยวและกลุ่มข้าราชการต่างๆ ที่ยังให้ความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรมของตนเองหรืออย่างน้อยที่สุดอัตลักษณ์ของนุ่งห่มเสื้อผ้ายังคงได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐที่ให้การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งสถาบันการศึกษาสมัยใหม่

ต่างเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมและการสร้างอาชีพให้กับกลุ่มทอผ้าด้วยมืออันเป็นงานหัตถกรรมอย่างมีมนต์เสน่ห์และอัตลักษณ์ที่ควรรักษาไว้ให้นานของศิลปะการทอผ้าภาคเหนือต่อไป

การส่งเสริมการตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา

การตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนามักจะพบปัญหาและอุปสรรคของกลุ่มสิ่งทอพื้นเมืองของสังคมไทยที่มีปัญหาของการไม่มีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ให้แตกต่างไปจากเดิม ยังคงรูปลักษณะหรือผลิตภัณฑ์แบบเดิมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างและดึงดูดผู้บริโภคให้กลับมาซื้อซ้ำ ปัญหาถัดมาคือ ปัญหาทางด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ดังนั้น กลุ่มวิสาหกิจหรือกลุ่มที่เป็นผลผลิตผ้าจะใช้กลยุทธ์เชิงรุกในการเจาะตลาดผู้บริโภค โดยการจัดตั้งร้านค้าที่เป็นศูนย์รวมของสิ่งทอพื้นเมืองภายในระดับหรือการสร้าง Platform ที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองทำเป็นช่องทางออนไลน์ที่รวมสินค้าของกลุ่มสิ่งทอพื้นเมือง ทำให้ผู้บริโภคได้ สามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ภาครัฐและงานวิจัยมากมายได้เสนอแนวทางและคำแนะนำช่องทาง เพื่อช่วยในการสร้าง Platform ขึ้นมาสำหรับหน่วยงานราชการที่มีส่วนรับผิดชอบกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนั้น มีหน้าที่เข้าช่วยเหลือใน ด้านการหาผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนา Platform ให้กับกลุ่มสิ่งทอพื้นเมือง ที่สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้ง่าย ดังนั้น กลุ่มและการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการต้องประชาสัมพันธ์ถึง Platform ที่สร้างขึ้นใหม่ เพื่อให้ผู้บริโภคเข้าถึง สำหรับกลุ่มผู้ผลิตสิ่งทอพื้นเมืองในการจัดหมวดหมู่ผลิตภัณฑ์ตั้งราคา และดำเนินการผลิตที่ต่อเนื่องเพื่อรองรับการ สั่งซื้อของผู้บริโภคได้รวมถึงการต่อยอดผลิตภัณฑ์โดยการผลิตสินค้ารูปแบบใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด และหาจุดเด่นของผลิตภัณฑ์ของกลุ่มตนเองอย่างต่อเนื่อง (ชวัลลักษณ์ อยู่แย้ม, 2562) ดังนั้น การขยายฐานการตลาดในรูปแบบใหม่มีความจำเป็นที่ต้องได้รับการจัดการและส่งเสริมอย่างรวดเร็วเพื่อลดความเสี่ยงต่อผลิตภัณฑ์ที่สวายนและมีคุณค่าเข้าไปเป็นส่วนประสมการตลาดผ้าและทางเลือกให้กับกลุ่มผู้บริโภคใหม่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วซึ่งต้องอาศัยช่องที่เปิดโอกาสให้กับกลุ่มผ้าทอมือได้นำเสนอตัวเชิงอัตลักษณ์อย่างสร้างสรรค์ดังนี้

ประการที่ 1 การพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษา หน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยการตลาดในเบื้องต้น เช่น กรณีการตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา จัดทำโครงการสร้างผู้นำชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์สิ่งทอนาโนภาคเหนือ ครอบคลุม 6 จังหวัดในภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ ลำปาง น่าน พะเยา และ ลำพูน

ยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการและคุณภาพชีวิตของประชาชน ตอบโจทย์เรื่องผลงานวิจัยและเทคโนโลยีพร้อมใช้ที่ถูกนำไปใช้ในการสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ให้กับภาคการผลิตและบริการ และภาคธุรกิจ เพื่อแก้ปัญหาผ้าฝ้ายที่แข่งกระด้าง ให้นุ่มลื่น ช่วยป้องกันสีซีดจาง ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ผ้าทอพื้นเมืองให้เป็นผ้าฝ้ายที่มีคุณสมบัติพิเศษ ทั้งสะท้อนน้ำ กันยูวี ป้องกันสีซีดจาง และเนื้อฝ้ายนุ่มลื่นขึ้น ช่วยแก้ไขปัญหาผ้าฝ้ายได้ตรงจุด สามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์และสร้างผลิตภัณฑ์นาโนที่หลากหลาย สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีวิถีชีวิตและภูมิปัญญาเกี่ยวกับผ้าฝ้ายทอมือ ซึ่งเป็นหัวใจของการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และเปิดมุมมองใหม่ให้นักท่องเที่ยวได้ลงมือปฏิบัติ สัมผัสขั้นตอนการผลิตผ้าทอมือที่ประยุกต์เข้ากับนวัตกรรมวิจัยล้ำยุคได้อย่างลงตัว (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.), ออนไลน์) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การตลาดส่วนมากมักจะมีปัญหาและอุปสรรคด้านบรรจุภัณฑ์ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจหรือผู้ประกอบการมากกว่า 50% ไม่มีบรรจุภัณฑ์ กรณีของกลุ่มที่มีบรรจุภัณฑ์ หีบห่อไม่สวยงามและทันสมัย ด้านการตลาด มีการแข่งขันค่อนข้างสูง การตั้งราคาของแต่ละกลุ่มไม่สอดคล้องกับต้นทุนของสินค้า ทำให้ประสบปัญหาทางการเงินจนเกิดภาวะขาดทุน ซึ่งช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ มีทั้งออนไลน์และออฟไลน์ โดยกรณีออนไลน์ มีปัญหาเรื่องการอัปเดตข้อมูลผลิตภัณฑ์และการจัดวางรูปแบบ สื่อ ส่วนกรณีออฟไลน์ยังมีการตกแต่งหน้าร้าน ยังขาดข้อมูลข่าวสารเพื่อร่วมจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมจัดห่วงโซ่อุปทานการค้าที่เป็นธรรมทำให้สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาจัดทำโครงการส่งเสริมและยกระดับผลิตภัณฑ์จากผ้าพื้นถิ่น “Lanna Cotton Craft” เพื่อเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหายุกระดับศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็งมากขึ้น (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, 2565) เพราะฉะนั้น สถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐมีผลต่อการขยายการตลาดให้กับกลุ่มวิสาหกิจผ้าทอด้วยมือเมืองล้านนาได้อย่างน่าสนใจที่เข้าไปเพิ่มเติมบทบาทและเสริมสร้างศักยภาพการทำธุรกิจผ่านภูมิปัญญาที่ทรงคุณค่าได้อย่างมหาศาลและยังมีหน่วยงานอื่น ๆ อีกมากมายที่สามารถดึงเข้ามามีส่วนร่วมได้ เช่น การท่องเที่ยวจังหวัด กรมพัฒนาชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

ประการที่ 2 การนำเสนอสินค้าผ่านตลาดออฟไลน์ในพื้นที่จัดแสดงสินค้าทั้งในจังหวัดและต่างจังหวัด โดยเฉพาะการจัดจำหน่าย ณ กลุ่มทอผ้า จำหน่ายยังสถานที่ตั้งของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มผู้บริโภคมีความพึงพอใจที่จะเข้าไปเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ต่างๆ ณ ที่ทำการกลุ่ม อาจเป็น

เพราะมีผ้าให้เลือกมากและราคาถูก กว่าซื้อจากที่อื่น สามารถสั่งทอผ้าเป็นพิเศษ เช่น หน่วยงาน บริษัท โรงเรียน หรือหน่วยงานจากภาครัฐโดยส่วนใหญ่จะแวะเวียนกันมาเลือกชมและเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ อีกทั้งกลุ่มผู้ผลิตมีการจัดจำหน่ายแบบค้า ส่งให้กับร้านค้าจัดจำหน่ายต่างๆ เพื่อจะไปจำหน่ายต่อให้กับผู้บริโภคในพื้นที่อื่นๆ ด้วยเช่นกัน ร้านค้าจัดจำหน่าย ณ ตลาดคนเดิน ซึ่งเป็นจุดที่นักท่องเที่ยวมาจอตลอดแวะพัก เพื่อชมทัศนียภาพและหาซื้อของฝากของขวัญกันได้สะดวก ร้านค้าจำหน่ายของที่ระลึก ณ สถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ รวมทั้งการออกร้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์ตามงานแสดงสินค้าต่างๆ โดยส่วนใหญ่งานแสดงสินค้า ที่จัดขึ้นจะเป็นการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น งาน OTOP งานแสดงสินค้าวัฒนธรรมจังหวัด งานแสดงสินค้าของกรมพาณิชย์ และงานกาชาด เป็นต้น (มณีรัตน์ รัตนพันธ์, 2563) แต่ถึงอย่างไรก็ตามการส่งเสริมตลาดออฟไลน์ก็ยังมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ได้รับการส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันได้อีกยาวไกลหรืออย่างน้อยที่สุดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวภาคเหนือก็ยังคงได้รับโอกาสที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับผู้บริโภคได้ รวมถึงช่องทางการสื่อสารแบบเปิดเพื่อตอบสนองต่อความน่าสนใจของกลุ่มผู้บริโภคและนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ

ประการที่ 3 การพัฒนาร้านค้าออนไลน์ทั้ง LnwShop Lazada Shopee Weloveshopping และ Kaidee เป็นต้น เรียกว่า พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce) หรือที่เรียกว่า อีคอมเมิร์ซ (e-Commerce) เป็นการดำเนินการซื้อขายสินค้าและบริการด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรืออินเทอร์เน็ต พูดให้เข้าใจง่ายๆ ก็คือการซื้อขายกันแบบออนไลน์นั่นเองการค้าในรูปแบบ e-Commerce นั้นจะช่วยให้การค้าดำเนินธุรกิจเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ลดต้นทุนและกระบวนการดำเนินงานให้น้อยลง เพิ่มประสิทธิภาพในการ ให้บริการลูกค้าได้อย่างทั่วถึง ขยายตลาดได้กว้าง สามารถซื้อขายได้ทุกที่ทุกเวลา เช่น *กำหนดงบประมาณลงทุน* เป็นสิ่งแรกที่ต้องวางแผนการขายสินค้า เพราะจะเป็นตัวกำหนดให้เราใช้เงินลงทุนในงบที่กำหนด ป้องกันการใช้งบบานปลาย การหาสินค้ามาขาย การหาสินค้าที่จะนำมาขายนั้นสามารถหาซื้อได้จากหลายแหล่ง ทั้งนี้ราคาและคุณภาพอาจแตกต่างกันออกไป จึงควรลงพื้นที่สำรวจสินค้าเพื่อให้ได้สินค้าที่ตรงกับความต้องการลูกค้ามากที่สุด หรือบางคนอาจจะมีสินค้าอยู่แล้วก็สามารถนำสินค้าตัวเองมาลงขายแบบออนไลน์เลยก็ได้ *ช่องทางการขายสินค้า* ช่องทางการขายสินค้าออนไลน์มีหลากหลายเว็บให้เลือก ซึ่งมีทั้งลงขายแบบฟรีและมีค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ต้องศึกษากลุ่มลูกค้าและการเข้าถึงให้ได้มากที่สุด การโต้ตอบกับลูกค้าเมื่อขายสินค้าแล้วต้องหมั่นอัปเดตเว็บไซต์ ให้มีความเคลื่อนไหวอยู่เสมอ และการโต้ตอบ ใน

กรณีที่มีลูกค้าสอบถามมาควรตอบอย่างทันที การเก็บเงินและจัดส่งสินค้า เมื่อลูกค้าตัดสินใจซื้อสินค้าแล้ว ควรจัดเตรียมขั้นตอนการชำระเงินให้มีความหลากหลายเพื่อความสะดวกในการชำระเงิน รวมถึงการจัดส่งสินค้าควรระบุค่าธรรมเนียมนในการจัดส่งให้ชัดเจนด้วย และบริการหลังการขาย การใส่ใจลูกค้าและรับผิดชอบหากเกิดกรณีผิดพลาด เป็นประเด็นสำคัญในการมัดใจลูกค้า ให้กลับมาอุดหนุนเราอีกในอนาคต (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2557) ดังนั้น กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอมือพื้นเมืองมีความจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาระบบร้านออนไลน์เพื่อทำให้สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ซื้อหรือกลุ่มผู้บริโภคได้ทั้งภาษาไทย ภาษาจีน และภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่นๆ ที่สามารถขยายฐานสินค้าให้กว้างไกล และครอบคลุมมากที่สุด

ประการที่ 4 การไลฟ์สดทางระบบออนไลน์ต่างๆ เช่น YouTube Live Facebook Instagram LIVE และ TikTok เป็นต้น โดยเฉพาะวิธีการเลือกช่องทางไลฟ์สด ควรเลือกจากช่องทางที่มีผู้ติดตามมากและตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น มีฐาน Follower ใน Facebook แล้วก็จะอาจจะใช้ Facebook live ในการเข้าถึงผู้ติดตามที่มากขึ้น อยากรประชุมที่มีความเป็นทางการมากขึ้น Zoom หรือ Google Hangouts Meet ก็เป็นทางเลือกที่น่าสนใจ แต่ถึงอย่างไรก็ตามช่องทางสำหรับโปรแกรมง่ายๆ ที่สามารถขายผ้าทอมือพื้นเมืองได้ เช่น Facebook เป็นแอปที่ทุกคนเข้าเป็นประจำเพื่อติดตามสถานการณ์ พูดคุยกับเพื่อนในโลกออนไลน์อยู่แล้ว เท่ากับว่ามีเพื่อนและผู้ติดตามมากกว่า โอกาสที่จะมีคนเลื่อน Feed มาเจอ Facebook Live ก็มีมากขึ้น นอกจากนี้ ยังสามารถปิดหมด Live สดขึ้นมาเป็นโพสต์แรก และสร้าง Watch Party ชวนเพื่อนๆ มาดูพร้อมกัน ส่วน Youtube Live ก็มีความน่าสนใจ ข้อดีที่น่าสนใจกว่า Facebook Live อย่างหนึ่งคือผู้ชมที่ติดตามย้อนหลังสามารถเลือกค่าความละเอียดของวิดีโอได้ ไม่ต่างจากการดูวิดีโอใน Youtube ทั่วไปเลย ส่วนข้อสังเกตอย่างหนึ่งคือต้องมี 1,000 subscribers จึงจะสามารถ Live บนมือถือได้ (Content Shifu, 2564, ออนไลน์) หรือ TikTok สำหรับผู้ใช้ที่ยอดผู้ติดตามยังไม่ถึง 1,000 คน ตามที่ TikTok กำหนดเอาไว้ ในหน้าจอการใช้งานจะไม่ขึ้นปุ่มไลฟ์เจอร์ Live แต่อย่างไรก็ตามก็ยังพอมีวิธีที่จะช่วยให้ทำการ Live ได้โดยไม่มีขั้นตอนง่ายๆ ดังนี้ครับ เมื่อเข้าสู่ระบบ TikTok Shop Seller Center เพื่อสมัครเป็นผู้ขาย หลังจากนั้นไปที่แถบเครื่องมือและกดไปที่คำสั่ง “ตัวจัดการไลฟ์” เมื่อกดเข้าไปแล้วทาง TikTok จะให้ผู้ใช้ทำการ Log in ด้วย Account ของตัวเองและจะพาไปยังหน้าสร้าง Live Streaming จากนั้นเมื่อผู้ใช้กลับมาที่หน้า Account ของตนเอง ก็จะพบว่ามียูทูบตะกร้าอยู่แถบเครื่องมือด้านบน ซึ่งเป็นสัญญาณที่บ่งบอกว่าผู้ใช้สามารถทำการไลฟ์ได้แล้วนั่นเองครับ เมื่อสังเกตเห็นรูปตะกร้าดังกล่าว

แล้วก็ให้กดไปที่ปุ่มบวกตรงแถบเครื่องมือตรงกลางด้านล่างเพื่อเพิ่มคลิป ผู้ใช้จะสามารถเลือกพีเจอร์ Live ได้จากแถบเครื่องมือในการสร้างวิดีโอ (DPOINT HOLDINGS CO.,LTD, ออนไลน์) แต่ถึงอย่างไรก็ตามการใช้โปรแกรมไลฟ์สดเหล่านี้อาจจะมีข้อห้ามที่ควรระวังให้ศึกษาและเข้าถึงรายละเอียดต่างที่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเคร่งครัดเพื่อความถูกต้องและไม่ผิดกฎหมาย

ประการที่ 5 การสร้างนายแบบ นางแบบทั้งรุ่นเล็ก รุ่นกลาง รุ่นผู้ใหญ่ และรุ่นสูงอายุให้มากขึ้นเพื่อแสดงความสวยงามของผลิตภัณฑ์ผ้าทอมือพื้นเมือง ซึ่งปัจจุบันมักนิยมกันมากที่มีนายแบบจากหัวหน้าส่วนราชการ ดารา นักร้องมาใส่เสื้อผ้าทอมือของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เช่น ผู้ว่าราชการนครพนมกับนายกเหล่ากาชาดรับทนายแบบ-นางแบบโชว์ความเป็นไทยสวมใส่ผ้าพื้นเมือง ในโครงการสวมใส่ผ้าไทย ใส่ผ้าขึ้น กินข้าวปั้นโต เพื่อให้ข้าราชการทุกคนร่วมกันเป็นต้นแบบในการสวมใส่ผ้าไทยมาทำงานซึ่งจะเป็นทั้งการรณรงค์การสวมใส่ผ้าไทย สนับสนุนและเผยแพร่ภูมิปัญญาผ้าพื้นถิ่นของจังหวัดนครพนมที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ให้ดำรงอยู่เป็นความภาคภูมิใจของคนนครพนม (หนังสือพิมพ์แนวหน้าออนไลน์, ฉบับวันที่ 1 เมษายน 2566) นอกจากนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก เป็นประธาน กับภรรยา นางวัชรินทร์ จิตรวิเศษ นายกเหล่ากาชาดพิษณุโลก ร่วมนำเดินแบบผ้าไทยด้วยชุดผ้าไหมไทยลายขอเจ้าฟ้าสิริวัณณวรีฯ สีม่วงคราม อย่างงดงาม ส่วนหัวหน้าส่วนราชการทั้ง 9 อำเภอต่างก็แต่งกายผ้าไทย โดยเฉพาะผ้าลายดอกปิบ ซึ่งเป็นลายผ้าประจำจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งบรรยากาศการเดินแบบครั้งนี้แต่ละคนเดินแบบเหมือนมีอาชีพทีเดียว โดยเฉพาะท่านผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก ที่เรียกความสนใจแก่ผู้มาร่วมงานเป็นอย่างมาก (หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, ฉบับวันที่ 27 มีนาคม 2564) ซึ่งส่วนมากจะเป็นโครงการส่งเสริมและการจัดแสดงสินค้าผ้าพื้นเมืองตามลักษณะจังหวัดต่างๆ ที่ได้รับความสนใจและประชาชนเข้าร่วมงานอย่างมากมาย ทั้งนี้ การสร้างนายแบบที่ดีที่สุดก็คือ พ่อเมืองและแม่เมืองของจังหวัดจะทำให้หัวหน้าส่วนราชการต่างเข้าร่วมในกิจกรรมประเภทดังกล่าว นอกจากนี้ ในสังคมล้านนามักจะเห็นบุคลากร ข้าราชการ และผู้นำท้องถิ่นมักนิยมใส่เสื้อผ้าพื้นเมืองไปทำงานที่สามารถเห็นได้โดยทั่วไป แต่ถึงอย่างไรก็ตามการสร้างนายแบบอาจต้องได้รับการสร้างตัวแบบให้มากขึ้น เช่น เด็กเล็กๆ เด็กโต ซึ่งโรงเรียนทั้งเทศบาล โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนรัฐทั่วไปจะมีนโยบายการใส่เสื้อผ้าพื้นเมืองในทุกวันศุกร์อันเป็นนายแบบรุ่นเล็กได้เป็นอย่างดี อีกทั้งดารานักร้องหรือศิลปินต่างๆ ควรได้รับการสวมใส่ขยายฐานลูกค้าได้มากขึ้น เป็นต้น ดังนั้น การสร้างนายแบบ นางแบบจะต้องครอบคลุมทั้งหมดทั้งรุ่นเล็ก รุ่นกลาง รุ่นใหญ่ และรุ่นสูงอายุให้เกิดกลุ่มลูกค้าใหม่ได้อย่างน่าสนใจต่อไป

สรุป

การส่งเสริมการตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนาเป็นอีกธุรกิจหนึ่ง ที่ได้รับการสืบทอดกิจกรรมทางลักษณะทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาพื้นถิ่น แม้ว่าจะการทอผ้าพื้นเมืองโดยมากจะถักทอกันโดยกลุ่มวิสาหกิจ กลุ่มสตรีต่างๆ อันมีศักยภาพในเชิงหัตถกรรม สร้างสรรค์อย่างมากผ่านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาเข้าไปช่วยสร้างความเข้มแข็งของการออกแบบลวดลาย รูปแบบ สี สันต์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อสร้างความน่าสนใจให้กลุ่มลูกค้าใหม่ ๆ ได้มากยิ่งขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามแม้ว่าจะได้รับการผลิตผ้าทอมือแบบล้านนาอย่างมากก็ตาม แต่การผลิตที่ไร้การตลาดอย่างมีประสิทธิภาพจะไม่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการรักษาอัตลักษณ์ภูมิปัญญาได้มากเท่ากับอาชีพอย่างมั่นคงของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ทำให้ ผู้เขียนเห็นว่า การให้ความสำคัญกับกลไกการตลาดที่สามารถเคลื่อนไปสู่แรงจูงใจในเชิงอาชีพได้อย่างแท้จริงอาจจะต้องเสริมสร้างระบบการตลาดที่มั่นคงและเข้มแข็งได้ตรงกับความต้องการของลูกค้าทั้งเก่าและใหม่ด้วยความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐกับสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตลาดการแสดงสินค้าในรูปแบบต่างๆ ทั้งในพื้นที่และต่างพื้นที่ให้มากขึ้น การพัฒนาร้านค้าออนไลน์การไลฟ์สดทางระบบออนไลน์ต่างๆ และการสร้างนายแบบให้มากขึ้นเพื่อแสดงความสวยงามของผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนาได้มากขึ้น ซึ่งเชื่อว่าหากสามารถพัฒนาระบบต่าง ๆ ได้จะสามารถยึดเอาความสำเร็จในการวางแผนการตลาดได้อย่างน่าอัศจรรย์และนำไปสู่ความน่าสนใจของการผลิตสินค้าแบบผสมผสานกันได้อย่างลงตัวจนเกิดคุณค่าต่อการนำเสนอให้กับคนรุ่นใหม่เข้ามาสืบทอดเจตนารมณ์ในเชิงอาชีพของคนรุ่นต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2564). ผู้ว่าฯ 'พิษณุโลก' เดินแบบชุด 'ผ้าไหมไทย' ลายขอเจ้าฟ้าสิริวัฒนวิรัช. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/929538>
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2557). *คู่มือลัด เปิดร้านค้าออนไลน์ได้ด้วยตัวคุณ*. กระทรวงพาณิชย์.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.(2563). *เครื่องมือทางการตลาด 4P*. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.dip.go.th/th/category/2020-05-23-11-52-18/2020-10-08-11-06-55>

- ชวัลลักษณ์ อยู่แย้ม. (2562). การพัฒนากลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดสำหรับสิ่งทอพื้นเมือง จังหวัดเพชรบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เชียงใหม่นิวส์. (2561). ภูมิปัญญาผ้าพื้นเมือง ล้านนา มากกว่ามูลค่าคือชีวิตที่มีรากเหง้า. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.chiangmainews.co.th/page/archives/755594>
- ด็อบบี้เท็กซ์. (2566). เสน่ห์ของศิลปะการทอผ้าฝ้ายพื้นเมืองของไทยในอดีตและปัจจุบัน. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.dobbytexfabric.com/blogrp-ผ้าฝ้ายพื้นเมือง>
- ทรงศักดิ์ ปรางวัฒนกุล. (2538). ดินจกเชียงใหม่ จากอดีตที่ผ่านเลย. วารสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 5, 85-88.
- มณีนรัตน์ รัตนพันธ์. (2563). แนวทางการพัฒนาการตลาดผลิตภัณฑ์ผ้าทอ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผ้าทอรั่มไทร. รายงานการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 11. The 11th Hatyai National and International Conference. วันที่ 17 กรกฎาคม 2563 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.
- มานพ ชุ่มอ่อน. (2553). การพัฒนากระบวนการจัดการทางการตลาดในผลิตภัณฑ์จากผ้าฝ้ายทอมือ กรณีศึกษา : กลุ่มผ้าฝ้ายทอมือบ้านดอนหลวง ตำบลแม่แรง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- แนวหน้าออนไลน์. (2566). เจ๋งสุดๆ! ผู้ว่าฯนครพนมคองนายกกาชาดรับทนายแบบ-นางแบบ โชว์ความเป็นไทยสวมใส่ผ้าพื้นเมือง. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.naewna.com/local/721424>
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. (2565). “มทร.ล้านนา” เปิดตัว “Lanna Cotton Craft” ยกระดับผ้าทอพื้นถิ่นภูมิปัญญาดั้งเดิม. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://siamrath.co.th/n/347251>
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). สวทช. หนุนนวัตกรรม เพิ่มมูลค่าผ้าทอล้านนา. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก: https://www.nstda.or.th/home/news_post/20190130-lamphun-brand/

อลิศรา ธรรมบุตร, พัชรารรณ อัจหาญ และทัศนียา นิลฤทธิ. (2564). กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาดผ้าไหมทอมือพื้นถิ่นจังหวัดสุรินทร์. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ*, 2 (2), 1-13.

Content Shifu. (2564). *How to Live 101 : วิธีไลฟ์สดง่ายๆ ให้ดูดีแบบมืออาชีพ*. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://contentshifu.com/blog/live-streaming-guide>

DPOINT HOLDINGS CO.,LTD. *TikTok Live มีกฎและข้อห้ามอะไรบ้างในการไลฟ์ขายของ*. สืบค้น 9 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.maxideastudio.com/blog/tiktok-live-with-prohibition/>

เศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

THE CREATIVE ECONOMY FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

จิราภา สุขนวนิช

Jirapa Suchonwanich

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: suchon.ying@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “The Creative for Sustainable Development” เศรษฐกิจสร้างสรรค์ คือ แนวคิดในการนำ “สินทรัพย์ทางวัฒนธรรม” (Cultural Assets-Based) ทั้งที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ผนวกเข้ากับ “นวัตกรรม” (Innovation) และ “ความคิดสร้างสรรค์” (Creativity) มาใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ (Commercialization) สร้างเป็นสินค้าและบริการที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ จนอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์คือการคิดต่อยอดจากสิ่งที่มีสิ่งที่เป็น ให้มีคุณค่ามากขึ้น เศรษฐกิจสร้างสรรค์จะสมบูรณ์ได้ต้องมีความแข็งแกร่งของ B2P คือ Business, People and Place (ธุรกิจ, ผู้คน และพื้นที่) พัฒนาไปด้วยกัน เศรษฐกิจสร้างสรรค์จึงไม่ใช่การมุ่งใช้จินตนาการเพื่อสร้างผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการคิดถึงทุกฝ่าย ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง แล้วผลลัพธ์ในท้ายสุดคือ ธุรกิจมีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง มีฐานรากที่มั่นคง และมีพันธมิตรมากขึ้น

สำหรับประเทศไทยมีการจัดตั้ง สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) หรือ Creative Economy Agency (CEA) ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการส่งเสริมผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของไทย โดยมีภารกิจใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากรสร้างสรรค์ (Creative People), ด้านการเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ธุรกิจสร้างสรรค์ (Creative Business) และด้านการพัฒนาพื้นที่สร้างสรรค์ (Creative Place)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) กำหนดไว้ว่า อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 12 สาขาหลัก ได้แก่ งานฝีมือและหัตถกรรม, ศิลปะ การแสดง, ทัศนศิลป์, ดนตรี, ภาพยนตร์ และวีดิทัศน์, การพิมพ์, การกระจายเสียง, ซอฟต์แวร์,

โฆษณา, การออกแบบ, สถาปัตยกรรมและแฟชั่น โดยมีอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอีก 3 สาขา คือ อาหารไทย, การแพทย์แผนไทย และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

คำสำคัญ: เศรษฐกิจสร้างสรรค์; การพัฒนาประเทศ; ประเทศไทย

Abstract

This article was to study regarding “The Creative for Sustainable”, the creative economy was the concept of bringing “cultural assets-based” both tangible and intangible by combining with "innovation" and "creativity" (creativity) for commercial use (commercialization) to make the products and services with economic value. It can be said that the concept of the creative economy was further thinking from what had and existed to be more valuable. The creative economy can be perfected by the strength of B2P: business, people and place that develop together. The creative economy therefore did not focus only on using imagination to generate profits but thinking about all parties without leaving anyone behind. The result was a strong business growth with a solid foundation and having more partnerships.

For Thailand, the Creative Economy Promotion Agency had been established (Public Organization) or Creative Economy Agency (CEA) to perform in promoting entrepreneurs of the creative industry in Thailand by having three main missions, including the development of creative people, the empowerment of creative business, and the development of creative spaces.

Office of the National Economic and Social Development Council (NESDB) defined that the creative industries consisted of 12 main sectors, including crafts and handicrafts, arts, performance, visual arts, music, film and video, publication, broadcasting, software, advertising, design, architecture and fashion, there were three related industries as follows: Thai food, Thai traditional medicine, and creative tourism.

Keywords: Creative Economy; National Development; Thailand

บทนำ

จากโครงสร้างเศรษฐกิจผู้ประกอบการอาชีพในภาคเกษตรกรรมมากที่สุด แต่กลับสร้างรายได้เข้าประเทศและ GDP น้อยที่สุด ทำให้ประเทศไทยติดกับดักรายได้ปานกลางนานนับสิบปี ประกอบกับในอดีตที่ผ่านมา ประเทศไทยได้กำหนดรูปแบบ การพัฒนาประเทศให้โครงสร้างการใช้ปัจจัยการผลิตของ ประเทศไทย โดยเมื่อวิเคราะห์ในทางอุปทานรวม (Aggregate Supply) แล้วพบว่า ภาคการผลิตของไทยยังคงพึ่งพากับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ น้อยมาก แต่เป็นการพึ่งพาปัจจัยแรงงานและปัจจัยทุนทางกายภาพเป็นสำคัญจากผลการศึกษา ของธนาคารโลกร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (World Bank and NESDB, 2008) พบว่า การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ในช่วงเวลาดังกล่าวตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน (ประมาณร้อยละ 6 ต่อปีระหว่างปี พ.ศ. 2520-2547 4 NIDA Economic Review (ค.ศ. 1977-2004) เกิดขึ้นจากการจ้างงาน (ร้อยละ 1.8) และการลงทุนในเครื่องจักร (ร้อยละ 3.1) เป็นสำคัญ ในขณะที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมอันสะท้อนถึงผลิตภาพ โดยรวม (หรือที่เรียกว่า Total Factor Productivity หรือ TFP) ส่งผลเพียงแค่อ้อยู่ที่ 1 ของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเท่านั้น ซึ่งตัวเลขดังกล่าวเป็นตัวเลขที่ ต่ำกว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค เช่น จีน สิงคโปร์ ไต้หวัน และเกาหลีใต้ที่มีการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีในกรณีของประเทศไทย ผลิตภาพโดยรวม (TFP) นี้เกิดขึ้นมากกับการผลิตในภาคอุตสาหกรรม (TFP = 1.2) แต่ยังมีระดับต่ำในภาคเกษตรกรรม (TFP = 0.5) และบริการ (TFP = -0.5) ในระหว่าง ปีพ.ศ. 2540-2547 (ค.ศ. 1977-2004)

ดังนั้น ถ้าประเทศไทยต้องการหลุดพ้นจากการเป็นเพียง “ลูกจ้าง” ทำผลิตของโลก การมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์จึงเป็นทางเลือกที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการพยายามยกระดับประเทศไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า และบริการเพื่อที่จะได้นำมาสู่การเจริญเติบโตและความกินดีอยู่ดีของคนในประเทศ ซึ่งในทางปฏิบัติประเทศไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพการผลิต ของประเทศ (Productivity) เพื่อให้สามารถเท่าเทียมกับประเทศผู้นำทางเศรษฐกิจ ในภูมิภาครายใหม่อย่างเกาหลีใต้ สิงคโปร์ ไต้หวัน และมาเลเซีย ด้วยการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมจากการปรับโครงสร้างไปสู่ระดับสูงขึ้นคือการสร้าง “ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรม” (Efficiency-driven and Innovation-driven and Economy) โดยการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไปสู่ระดับการพัฒนา ที่สูงขึ้นนี้จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการก้าวไปสู่การเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์จาก การสร้าง

ความคิดสร้างสรรค์และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ให้ออกมาสู่สังคมอันจะเป็นการช่วย ต่อยอดไปสู่การสร้างสรรค์และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะยาว

สหประชาชาติประกาศให้ปี ค.ศ. 2021 เป็นปีแห่งเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (International Year of Creative Economy for Sustainable Development) เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เป็นที่กล่าวถึงในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ในฐานะ “อนาคตของเศรษฐกิจโลก” จนเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยมีที่มาจากหนังสือของ “จอห์น ฮาวกินส์ (John Howkins)” ที่มีชื่อว่า “The Creative Economy : How People Make Money from Ideas” ซึ่งจัดพิมพ์ขึ้นในปี ค.ศ. 2001 ว่าด้วยเศรษฐกิจที่มีแนวคิดเติมเต็มไปด้วย “จินตนาการ ภูมิปัญญา สังคม วัฒนธรรม และผู้คน”

ปัจจุบันโลกมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย หลายประเทศทั่วโลกจึงมีแผนผลักดันนโยบายต่างๆ ที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถของประชาชนในประเทศด้วยวันนี้ สอวช. จึงอยากแนะนำให้ทุกคนรู้จักกับอีกหนึ่งระบบเศรษฐกิจที่กำลังเป็นที่สนใจอย่าง Creative Economy หรือ ระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้ให้คำนิยาม Creative Economy ไว้ว่า “เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานของการสร้างและใช้องค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม การส่งสมความรู้ของสังคม เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการผลิตสินค้าและบริการใหม่ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ”หรือถ้าพูดให้เข้าใจง่ายๆ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ก็คือ การนำสินค้าหรือบริการมาเพิ่มมูลค่า โดยผ่านการคิดอย่างสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงพื้นฐานทางวัฒนธรรม สังคม เข้ามาช่วยในการสร้างสรรค์ผลงานนั่นเอง

จากแนวโน้มเศรษฐกิจโลกในอนาคต จะมีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ซึ่งส่งผลดีต่อเศรษฐกิจในเอเชีย ทำให้มีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีโอกาสที่จะส่งผลให้เศรษฐกิจโลกเปลี่ยนศูนย์กลางอำนาจมาอยู่ที่แถบเอเชียมากขึ้น จึงน่าจะเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะได้ปรับกลยุทธ์ทางเศรษฐกิจ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มคุณค่า สร้างมูลค่า และส่งเสริมความสามารถให้สินค้าไทยที่มีศักยภาพในการแข่งขันอยู่แล้ว มาสร้างสรรค์ให้เกิดความแตกต่างเพื่อหลีกเลี่ยงการแข่งขันแบบเดิมๆ “เศรษฐกิจสร้างสรรค์” จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย โดยเน้นการพัฒนาอย่าง

สมดุล และยั่งยืนบนพื้นฐานความได้เปรียบของประเทศ ทั้งในด้านความหลากหลายของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาด้านงานศิลปหัตถกรรมที่สามารถนำมาต่อยอดในเชิงสร้างสรรค์ได้ ซึ่งในปัจจุบัน “เศรษฐกิจสร้างสรรค์” ได้ถูกบรรจุเป็นหนึ่งในสาขา ภายใต้ระเบียบวาระแห่งชาติ BCG Economy Model สาขาการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้วย

นอกจากนี้ รัฐบาลมองเห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy Agency หรือ CEA) ขึ้นในรูปแบบขององค์การมหาชน เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ผ่านการพัฒนาผู้ประกอบการและกำลังแรงงาน การสร้างระบบนิเวศที่เหมาะสม ที่จะเชื่อมโยงภูมิปัญญาวัฒนธรรม และภาคการผลิตจริง

และมีการเดินหน้าส่งเสริมอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของไทยใน 15 สาขา ได้แก่ 1. งานฝีมือและหัตถกรรม 2. ดนตรี 3. ศิลปะการแสดง 4. ทัศนศิลป์ 5. ภาพยนตร์ 6. การแพร่ภาพและกระจายเสียง 7. การพิมพ์ 8. ซอฟต์แวร์ 9. การโฆษณา 10. การออกแบบ 11. การให้บริการด้านสถาปัตยกรรม 12. แพชั่น 13. อาหารไทย 14. การแพทย์แผนไทย 15. การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ควบคู่ไปกับการผลักดันวัฒนธรรมที่มีศักยภาพ 5 F ได้แก่ 1. อาหาร (Food) 2. ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (Film) 3. ผ้าไทยและการออกแบบแฟชั่น (Fashion) 4. มวยไทย (Fighting) และ 5. การอนุรักษ์และขับเคลื่อนเทศกาล ประเพณีสู่ระดับโลก (Festival)

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ยังได้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง และโอกาสในการเติบโตของอุตสาหกรรมงานฝีมือและหัตถกรรมในอนาคตและชี้ให้เห็นถึงโอกาสในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจสร้างสรรค์กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระแสดความต้องการของผู้บริโภคที่มีแนวโน้มเปลี่ยนไปจากแต่ก่อน ว่าผู้บริโภคจะเลือกซื้อสินค้าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวมากกว่าสินค้าที่พบได้ทั่วไป และยังคงเลือกใช้สินค้าที่มีความยั่งยืน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

นอกจากนี้ ยังมีกระแส Digital Craft Trend หรือการสร้างสรรค์งานฝีมือที่นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งอีกด้วย เช่น ใช้เครื่องพิมพ์ 3 มิติในการออกแบบผลิตภัณฑ์ต้นแบบ รวมไปถึงการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อความรวดเร็วและได้มาตรฐาน เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้ผลิตงานฝีมือไม่ควรมองว่าระบบดิจิทัลเป็นทางเลือกใหม่ที่สามารถทดแทนการทำงานรูปแบบเดิม แต่ควรมองว่าระบบดิจิทัลจะเข้ามาช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์ของเราก้าวไปอีกขั้นได้

อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ คือ กำลังคน เมื่อเปรียบเทียบประเทศไทยกับประเทศต้นแบบด้านความคิดสร้างสรรค์ในอาเซียน อย่างประเทศอินโดนีเซียแล้ว จะพบว่า มีระดับคุณภาพของปัจจัยที่ใช้ส่งเสริมพัฒนาการเศรษฐกิจสร้างสรรค์ใกล้เคียงกัน แต่อินโดนีเซียมีการจ้างงานในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ถึง 15.9 ล้านคน ส่วนไทยมีจำนวนแรงงานสร้างสรรค์เพียง 9.31 แสนคน และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และเศรษฐกิจไทยที่เติบโตช้าลง ทั้งนี้หากมองในมุมที่ว่าอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ส่วนใหญ่ขับเคลื่อนได้จากกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว ทำให้ในอนาคตอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของอินโดนีเซียอาจมีมูลค่าสูงขึ้นแซงหน้าไทยได้ไม่ยาก

ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ไทยให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีการถ่ายทอดแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้กับคนในชุมชน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง เพราะวัฒนธรรมท้องถิ่นจะส่งผลให้เกิดความหลากหลายในงานฝีมือ และยังเป็นการกระจายรายได้สู่ชุมชนอีกด้วย

นอกจากนี้ ยังต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับเยาวชนไทย และผู้อยู่ในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของไทย ในการนำศิลปวัฒนธรรมไทยมาสร้างสรรค์ เพราะคนกลุ่มนี้จะเป็นกำลังสำคัญในอนาคต ช่วยเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ผลักดันให้สินค้าไทยได้เป็นที่รู้จักในระดับโลก เรียกว่าระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์นั้น นอกจากจะช่วยให้เศรษฐกิจไทยเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืนแล้ว ยังเป็นการคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ วัฒนธรรมท้องถิ่น ช่วยสร้างงาน สร้างรายได้ และยกระดับคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในประเทศได้อย่างทั่วถึงอีกด้วย

คำจำกัดความของเศรษฐกิจสร้างสรรค์

เศรษฐกิจสร้างสรรค์คือกระบวนการหรือกิจกรรม (Processor Activity) โดย เกิดจาก2 ส่วนปัจจัยหลักด้วยกันคือ 1) ทุนทางปัญญา หรือองค์ความรู้ และ 2) ทักษะ การประยุกต์นำความคิดสร้างสรรค์ (หรือองค์ความรู้) นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงพาณิชย์โดย

1. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) สามารถอยู่ในรูปแบบของ “ฐานความรู้” เดิม หรือ “ความรู้ใหม่” ที่จะสามารถนำไปใช้ต่อยอดความคิดโดยทุนในลักษณะนี้สามารถเกิดได้จากทุนมนุษย์ (Human Capital) เช่น ศึกษาและการฝึกอบรมที่นำมาสู่ความคิดใหม่ๆ ทุนทางวัฒนธรรม (Culture Capital) เช่น วัฒนธรรมดั้งเดิมของไทยและทุนทางสังคม (Social Capital) เช่น ขนบธรรมเนียมและองค์ความรู้ในท้องถิ่น เป็นต้น NIDA Economic Review

2. ทักษะการประยุกต์(Adaptive Skills) ได้แก่ ทักษะที่สนับสนุนการนำองค์ความรู้และทุนทางปัญญานั้นมาประยุกต์ ให้เกิดการผลิต/บริการที่สามารถสร้างคุณค่า/มูลค่าได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น คำว่า “เศรษฐกิจสร้างสรรค์” อันประกอบไปด้วยคำว่า 1) เศรษฐกิจ (Economy) และ 2) สร้างสรรค์ (Creative) จะเกิดขึ้นได้ต้องมีทั้งสองส่วนนี้เกิดคู่กัน การมีเพียงความคิดสร้างสรรค์ (หรือองค์ความรู้) แต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถสร้างระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้ถ้าความคิดนั้นไม่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แม้ผู้สร้างสรรค์การนำความคิดเข้าไปประสานกับการดำเนินธุรกิจทำให้เกิดการต่อยอดไปสู่ทั้งการสร้าง “ความแตกต่าง” ซึ่งจะส่งผลต่อการ “สร้างมูลค่า” และท้ายที่สุด เป็นการ “สร้างคุณค่า” ซึ่งความหมายของคำว่าเศรษฐกิจสร้างสรรค์นี้สอดคล้องกับคำว่า นวัตกรรม (Innovation) โดย Swann (2007) ได้ระบุความหมายของนวัตกรรม ไว้ว่า “The Successful Exploitation of New Ideas” ซึ่งหมายถึง “การใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ๆ” นั้นเอง

ในปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดคำนิยามของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่เป็นหนึ่งเดียวกันทั้งโลก โดยคำนิยามต่างๆขึ้นอยู่กับการนำไปปรับใช้ให้เข้ากับระบบเศรษฐกิจ ของแต่ละประเทศและกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในระดับสากลการแบ่งกลุ่มของเศรษฐกิจสร้างสรรค์มีความแตกต่างกัน โดยมีรูปแบบ 2 แนวคิดหลัก ได้แก่

1. กลุ่มเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่แยกประเภทตามชนิดสินค้า/บริการ Department for Culture Media and Sport (DCMS) ของประเทศสหราชอาณาจักร (DCMS Model) เป็นหน่วยงานแรกที่ได้เริ่มกำหนดประเภทของเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ขึ้นในปี ค.ศ. 1998 โดยได้ตั้งคำจำกัดความว่า “เศรษฐกิจสร้างสรรค์คือ จุดเริ่มต้นของการใช้ความคิดสร้างสรรค์, ทักษะ, และพรสวรรค์ส่วนบุคคลเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการสร้างความมั่งคั่งและการสร้างงานจากการใช้ประโยชน์ในเชิงของ ทฤษฎีสินทางปัญญา” โดยประเทศอังกฤษได้กำหนดให้เศรษฐกิจสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 13 ประเภทของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industries) ได้แก่ 1) โฆษณา (Advertising) 2) สถาปัตยกรรม (Architecture) 3) งานศิลปะและโบราณวัตถุ (Art) 4) งานฝีมือ (Craft) 5) งานออกแบบ (Design) 6) แฟชั่น (Fashion) 7) ภาพยนตร์และวิดีโอ (Film and Video) 8) ซอฟต์แวร์/เกมส์ (Leisure Software) 9) เพลง (Music) 10) ศิลปะการแสดง (Performing Arts) 11) สิ่งพิมพ์ (Publishing) 12) ซอฟต์แวร์และบริการทางด้านคอมพิวเตอร์ (Software and Computer Services) และ

13) โทรทัศน์และวิทยุ (TV and Radio) โดยรัฐบาลอังกฤษได้สร้างหน่วยงานย่อย เพื่อบริหารงานเศรษฐกิจสร้างสรรค์นี้โดยเป็นการทำงานร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและ ตัวแทนจากภาคเอกชน

2. กลุ่มเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่แยกตามประเภทกิจกรรมการผลิตและห่วงโซ่ การผลิต การจำแนกในลักษณะนี้จะเน้นการจำแนกตามวัฒนธรรมเป็นหลัก (เช่น แบบ Symbolic Texts Model หรือแบบขององค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม แห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) ตาม ศิลปะ (Concentric Circle Model) หรือตามระดับ NIDA Economic Review 9 ของความ เข้มขันของการใช้สิทธิอย่างขององค์การทรัพย์สินทางปัญญาโลกองค์การ ทรัพย์สินทาง ปัญญาโลก (World Intellectual Property Organization: WIPO) ในรูปแบบของ Concentric Circle Model ในส่วนของ WIPO ได้จัดตั้งส่วนงานทางด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Industry Division) ในปี พ.ศ. 2548 (ค.ศ. 2005) เพื่อทำการวิเคราะห์และศึกษาทางด้านนี้โดยตรงซึ่ง ทาง WIPO จะเน้นให้ความสำคัญกับงานประเภทอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และสิทธิ์ที่เกี่ยวข้องเนื่อง Copyright Industry ในขณะที่ UNESCO Institute of Statistics (UIS) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้ UNESCO ที่เก็บข้อมูลสถิติทางวัฒนธรรมและนำเศรษฐกิจสร้างสรรค์เข้ามาอยู่ใน Framework for Cultural Statistics โดย UNESCO ได้มีการกำหนดของเขตของอุตสาหกรรมที่คล้ายๆ กับ WIPO แต่จะให้ความสำคัญกับสินค้าประเภทวัฒนธรรม (Cultural Products) และได้เพิ่ม แพชั่นเข้าเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้วย

ในกรณีของประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของ “เศรษฐกิจสร้างสรรค์” ไว้ว่า “แนวคิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจบนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้ทางการศึกษา การ สร้างสรรค์งาน และการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับรากฐานทางวัฒนธรรม การสั่งสมความรู้ของสังคม และเทคโนโลยี/นวัตกรรมสมัยใหม่” โดยสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ซึ่งได้กำหนดขอบเขตขนาดของเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ในประเทศไทยโดยยึดตามรูปแบบ ขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยการค้า และการพัฒนา (UNCTAD) และปรับเปลี่ยนตาม รูปแบบของ UNESCO โดยได้รวม อาหารไทยและการแพทย์แผนไทยเข้าไว้ในอุตสาหกรรม สร้างสรรค์ด้วย พร้อมทั้งได้ จำแนกประเภทอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ออกเป็น 4 กลุ่ม อุตสาหกรรมหลัก (และ 15 กลุ่มอุตสาหกรรมย่อย) ได้แก่

1) มรดกทางวัฒนธรรม (Cultural Heritage) ได้แก่ งานฝีมือและหัตถกรรม การ ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและความหลากหลายทางชีวภาพ การแพทย์ แผนไทย และอาหารไทย

2) ศิลปะ (Arts) ได้แก่ ศิลปะการแสดง และ ทัศนศิลป์

3) สื่อสมัยใหม่ (Media) ได้แก่ ภาพยนตร์และวีดิทัศน์การพิมพ์การกระจายเสียง และดนตรี 10 NIDA Economic Review

4) งานสร้างสรรค์และออกแบบ (Functional Creation) ได้แก่ การออกแบบ แฟชั่น สถาปัตยกรรม การโฆษณา และซอฟต์แวร์

อย่างไรก็ดี การพัฒนาที่จะก่อให้เกิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ยังคงเป็นความท้าทาย ที่ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวให้สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้ โดยมองในมิติของการพัฒนาใน 2 รูปแบบดังต่อไปนี้

1. การสร้าง “คุณลักษณะความเป็นไทย” ที่นำมาสู่การรังสรรค์ในบริบทต่างๆ 9 คุณลักษณะ เช่น ความละเอียดพิถีพิถัน ทักษะฝีมือเชิงช่าง ความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ความสนุกสนาน มีชีวิตชีวา มองโลกในแง่บวก และสร้างสรรค์ ทั้งหมดนี้สะท้อน “ความเป็นไทย” ที่โดดเด่น เป็น “Soft Power” ที่สามารถสร้าง “คุณค่า” และ “มูลค่า” ในตัวเอง จึงเป็นขุมทรัพย์สำคัญในการสร้างความมั่งคั่ง ผ่านแพลตฟอร์มของ Place x People x Product การผสมผสาน Place, People และ Product อย่างลงตัว ทำให้ประเทศไทยติดอันดับโลกของ Place to Live, Place to Invest, Place to Work, Place to Visit, Place to Shop เช่น ติดอันดับ 6 ของประเทศที่มีระบบสุขภาพดีที่สุดในโลก อันดับ 7 ของประเทศที่ร่ำรวยมรดกทางวัฒนธรรมมากที่สุดในโลก และอันดับ 2 ของประเทศที่เหมาะสมกับการลงทุน นอกจากนี้ ในปี 2020 จากการจัดอันดับอาหารอร่อยของโลกรวม 50 อันดับ ปรากฏว่าอาหารไทยติดอันดับถึง 3 เมนูด้วยกัน และยังได้ครองแชมป์อาหารที่อร่อยที่สุดในโลกอีกด้วย

“Soft Power ต้องเป็นส่วนผสมระหว่าง High Tech กับ High Touch โดยนำพลังของเยาวชนมาเป็นผู้นำการขับเคลื่อน Soft Power ในมิติต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ประเทศไทยมีศักยภาพอยู่แล้ว สามารถเป็น Creative Hub ของอาเซียนได้ ประเด็นสำคัญคือภาครัฐต้องกล้าคิด กล้าทำ มีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เอาจริงเอาจังอย่างต่อเนื่อง มีการผนึกกำลังกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนอย่างเข้มแข็ง การลงทุนและการสร้างงานขนาดใหญ่ หากดำเนินการตามนี้ไม่เกิน 5-10 ปี จะเห็นการพลิกโฉมอย่างมีนัยยะที่เกิดจาก Soft Power อย่างแน่นอน”

2. ปรับเปลี่ยนกระบวนการความคิด และพัฒนาทักษะแรงงาน เนื่องจากปัจจุบัน โลกในยุคใหม่ ประกอบด้วย 3 โลก คือ โลกเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) คนเปลี่ยนพฤติกรรมมา

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น โลกเศรษฐกิจใส่ใจ (Care Economy) ที่คนตระหนักถึงความสำคัญ
ของสุขภาพกายและใจมากขึ้น และโลกเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ที่คนตื่นตัวด้าน
สิ่งแวดล้อมมากขึ้น เพราะสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

เมื่อโลกเปลี่ยนไปคนไทยก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดและกระบวนการ
ทำงานใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งใน 3 โลกใหม่นั้น มีโลกที่ประเทศ
ไทยปรับตัวได้ไม่ยากคือ “โลกเศรษฐกิจใส่ใจ” เพราะเป็นทักษะที่เรามีอยู่แล้ว แต่โลกสีเขียวและ
โลกเศรษฐกิจดิจิทัลนั้นเรายังต้องปรับตัวอีกมาก

เมื่อเทรนด์โลกเปลี่ยนไป ความต้องการทักษะแรงงานก็เปลี่ยนไป งานที่มีความต้องการ
สูงและรายได้ก็ยิ่งต้องการทักษะที่หลากหลาย เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านความยั่งยืน นอกจาก
จะต้องมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม กฎหมาย และภาษาอังกฤษแล้ว ยังต้องมีความสามารถในการ
คิดเชิงวิพากษ์และความสามารถในการสื่อสารอีกด้วย จะเห็นได้ว่างานและทักษะในโลกใหม่จะมี
ความหลากหลายซับซ้อน นอกจากรู้ลึกและกว้างแล้ว ยังต้องสามารถเชื่อมโยง บูรณาการได้ เก่ง
ทั้งวิเคราะห์และสังเคราะห์ แล้วทักษะใดที่จำเป็นต่อความอยู่รอดและการเติบโตในอนาคต “ผล
สำรวจจาก World Economic Forum พบว่าจากการสัมภาษณ์ CEO จากทั่วโลก ทักษะที่
ต้องการภายในปี 2025 แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ การแก้ปัญหา การจัดการตัวเอง การทำงาน
ร่วมกับผู้อื่น การใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนสำหรับเด็กรุ่นใหม่ นอกเหนือจากทักษะ
เหล่านี้แล้วนายจ้างจำนวนมากต้องการพนักงานที่มี Soft Skills ไม่ว่าจะเป็นความสามารถใน
การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การมีความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นมืออาชีพ การปรับตัวได้เร็ว”

คำถามต่อมาคือทักษะของคนไทยใช้ได้ตลอดชีวิตจริงหรือ ผลสำรวจหนุ่มสาว อายุ 15-
35 ปี ในอาเซียน 56,000 คน พบว่าร้อยละ 30 ของหนุ่มสาวไทยเชื่อว่าทักษะใช้ได้ตลอดชีวิต
ขณะที่เพียงร้อยละ 10 ของหนุ่มสาวสิงคโปร์และเวียดนามที่คิดแบบนี้ ซึ่งน่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง
เพราะว่าทักษะที่โลกใหม่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ขณะที่สัดส่วน
ของเด็กไทยที่ตอบว่า “สติปัญญาเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้” มีเพียงร้อยละ 40 ขณะที่เด็กเกือบ
ร้อยละ 70 ในญี่ปุ่นที่คิดแบบนี้

ส่วนอนาคตการเติบโตของอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ไทยจะเป็นอย่างไรนั้น ในช่วงปี
2568-2574 TDRi มองว่าฉากทัศน์อาจเป็นไปได้ 2 รูปแบบ ฉากทัศน์แรก อุตสาหกรรมสร้าง
สรรค์ไทยแบบไปเรื่อยๆ ไม่ปรับตัวและไม่ต่อยอดด้วยเทคโนโลยี โดยทำแบบเดิมๆ ภายใต้อาจ
ทัศน์นี้อัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสมต่อปีจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 2.1 ส่วนฉากทัศน์ที่สอง แบบมี

โมเดลใหม่ คือพลิกโฉมอุตสาหกรรมสร้างสรรค์โดยปรับตัวและต่อยอดด้วยเทคโนโลยี จนทำให้ อุตสาหกรรมดังกล่าวมีอัตราการเติบโตได้อย่างน้อยครึ่งหนึ่งของสหราชอาณาจักรและเกาหลีใต้ อัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสมต่อปีจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 4.5

“เมื่อโลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทักษะที่คนไทยเคยเรียนรู้จะไม่สามารถใช้ได้ตลอดชีวิต คนไทยต้องรีบ reskill อย่างเร่งด่วน ถ้าไม่ปรับตัว อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในปี 2568-2574 จะอยู่ที่ร้อยละ 2 ซึ่งน้อยมาก แต่หากพยายามอย่างเต็มที่จนสามารถเติบโต เพียงแค่ครึ่งหนึ่งของประเทศเกาหลีใต้ จะทำให้ประเทศไทยเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 เท่าตัว”

สรุป

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มองว่าภาครัฐควรสนับสนุนอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ อย่างจริงจังและต่อเนื่องตลอดห่วงโซ่คุณค่า บูรณาการนโยบายอุตสาหกรรมสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรเร่งพัฒนาทักษะแรงงานสร้างสรรค์สู่โมเดลใหม่ โดยให้ทุนสนับสนุน แรงงานสร้างสรรค์ในทุกช่วงวัยผ่านการแจกคูปองฝึกทักษะให้แก่คนอายุ 18 ปีขึ้นไปทุกคน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลการมีงานทำและรายได้ของผู้เรียนรายสถาบันและสาขาวิชา เพื่อให้ผู้เรียน มีข้อมูลในการตัดสินใจเลือกเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาและสาขาวิชาต่างๆ ส่วนสถาบัน การศึกษาคควรร่วมมือกับภาคเอกชนพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและเน้นการนำไปปฏิบัติ จริง รวมถึงการออกนโยบายเพื่อส่งเสริมให้แรงงานสร้างสรรค์ทักษะสูงจากต่างประเทศเข้ามา ทำงานในประเทศได้

บูรณาการความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ แบ่งงานกัน ทำในส่วนที่ภาคเอกชนถนัด โดยมีภาครัฐในการสนับสนุนด้านเงินทุนและทรัพยากรในหน่วยงาน และเชื่อมโยงแต่ละภาคส่วนให้เป็นเนื้อเดียวกัน ทิศทางเดียวกัน โดยจัดทำแผนระยะสั้นและ แผนระยะยาว เพื่อส่งเสริมให้เกิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม มากกว่าต่างคนต่างทำ จะเป็นการสร้างปรากฏการณ์ให้เกิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). *วัฒนธรรมวิถีชีวิตและภูมิปัญญา*.

กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและศูนย์สร้างสรรค์ และ
ออกแบบ. (2552). *เศรษฐกิจสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ.

ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขัง
ในเรือนจำจังหวัดน่าน

EFFECTIVENESS OF BASIC WELFARE MANAGEMENT

FOR PRISONERS UNDER NAN PRISON

ไกรศักดิ์ ไชยเลิศ, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Kraisak Chailert, Phrakhrupalad Watcharaphong Vacirapañño, Thitiwut Manmee

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: krai2524chailert@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) กล่าวคือ การใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณและระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน พบว่าผู้ต้องขังตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ด้านการบริการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษาและพัฒนาจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการส่งเสริมสุขอนามัยผู้ต้องขัง อยู่ในระดับมาก และด้านด้านการกีฬาและนันทนาการ อยู่ในระดับมาก

2. หลักสังคหวัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ด้านการบริการรักษาพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ด้านการศึกษาและพัฒนาจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย ด้านการส่งเสริมสุขอนามัยผู้ต้องขังมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับระดับน้อยมาก ส่วนด้านกีฬาและนันทนาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่านสรุปได้คือ 1. ด้านปัจจัยพื้นฐานยังมีปัญหาเรื่องห้องสุขาที่เรือนจำจัดให้ยังมีไม่เพียงพอควรสร้างห้องสุขาเพิ่มให้เพียงพอกับจำนวนผู้ต้องขัง 2. การอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในเรือนจำยังมีน้อยควรเพิ่มการอบรมให้หลากหลายขึ้น 3. เครื่องใช้อนามัยส่วนตัวยังไม่เพียงพอควรให้มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการมากขึ้นและด้านหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุธรรมถือเป็นหลักธรรมที่เรือนจำควรนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดสวัสดิการแก่ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน

คำสำคัญ: เรือนจำ; ผู้ต้องขัง; ประสิทธิผล; สวัสดิการ

Abstract

This Research Paper has research objectives: 1. To study the level of effectiveness of basic welfare management for prisoners under Nan Provincial Prison. 2. To study the relationship between the Sangkhawatuthamma principle and the effectiveness of basic welfare management for prisoners under Nan Province prison. 3. To present guidelines for developing the effectiveness of basic welfare management for prisoners under Nan Provincial Prison. The research methodology is integrated method, that is, the use of quantitative research methodology. The researcher determined the size of the sample. and random sampling method From Taro Yamane's formula, the sample size was 312 people, and the data were collected by using a questionnaire. Data were analyzed using a software program for social science research. To find the frequency, percentage, mean and standard deviation. And to test the analytical hypothesis in terms of considering how much of the relationship between the variables. by using the



Pearson correlation coefficient is a measure of relationship to test the hypothesis. In the qualitative research, in-depth interviews were conducted with 9 informants, using open-ended questions to present problems, obstacles, and suggestions. The researcher grouped according to the issues defined in the open-ended questionnaire. Then it will be analyzed. Information from the interview the researcher grouped the data and arranged the frequencies to support the quantitative data.

The findings were that: 1. The level of effectiveness of necessities welfare management for prisoners in Nan Province. It was found that the inmates who answered the questionnaire had an overall opinion level at a high level. It was at a high level. Education and mental development were at a moderate level at a high level and sports and recreation at a high level. 2. The Sangkhahavatthadhamma principle and the effectiveness of basic welfare management for prisoners under Nan Province were generally positively correlated at a relatively high level. Fundamentals: There was a positive relationship at a relatively high level. In terms of medical services, there was a positive relationship at a relatively high level. Education and mental development: There was a relatively low level of positive correlation. There was a very low positive relationship with the promotion of prisoners' hygiene, sports and recreation. There was a moderate positive relationship. 3. Guidelines for developing the effectiveness of necessities welfare management for prisoners in Nan Province can be summarized as follows: 1. In terms of basic factors, there is still a problem of insufficient toilets provided by the prison. number of prisoners 2. Training for short-term vocational courses in prisons is infrequent. Training should be diversified. 3. Personal hygiene equipment is insufficient. Sufficient budget should be allocated. More recreational activities should be provided. In terms of the Buddhadharma, Sangkhahavatthudhamma, it is the principle that the prison should apply to the welfare of inmates in Nan Province.

Keywords: Prison; Inmates; Effectiveness; Welfare

บทนำ

นับตั้งแต่มีการปฏิรูประบบกฎหมายและการบริหารราชการแผ่นดินในประเทศไทยในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นผลให้กิจการราชทัณฑ์ไทยได้รับการปรับปรุงแก้ไขทั้งในด้านสภาพที่คุมขัง สวัสดิการนักโทษ วิธีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ยึดมั่นในหลักมนุษยธรรม หลักนิติกรรม และหลักทฤษฎีวิทยาร่วมสมัยแห่งยุคการปฏิรูปงานเรือนจำในประเทศแถบภาคพื้นยุโรปรวมถึงพระราชนิพนธ์ให้มีการดำเนินการพระราชทานอภัยโทษแก่นักโทษเด็ดขาดอย่างกว้างขวางและทั่วถึงเป็นกรณีพิเศษอีกด้วยซึ่งเมื่อพิจารณาวิเคราะห์ถึงรูปแบบและวิวัฒนาการของงานราชทัณฑ์จากอดีตถึงปัจจุบันย่อมเป็นที่เห็นประจักษ์ว่ามีลักษณะเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดแบบจารีตนิยมดั้งเดิมที่เน้นหนักในด้านการลงโทษทัณฑ์ต่ออาชญากรรมมาสู่รูปแบบการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดที่มุ่งเน้นในหลักการคุ้มครองความปลอดภัยของสังคมกับการให้การศึกษาคอบรมแก้ไข ตลอดจนการเตรียมการปลดปล่อยผู้ต้องขังให้กลับเข้าสู่สังคมเช่น ระบบงานราชทัณฑ์ที่นานาอารยประเทศถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันสภาพสังคมในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ไขให้ผู้กระทำความผิดกลับตัวเป็นคนดีของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป โดยพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มีการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและมาตราต่างๆที่ทันสมัยและคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนเพิ่มขึ้นจากพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 นับเป็นการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์ให้สอดคล้องกับกฎหมายในระดับสากลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สามารถแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังได้อย่างเหมาะสมและเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาอื่นในการบริหารจัดการกระบวนการงานราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้ผู้ต้องขังที่อยู่ภายในเรือนจำสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์สมควรจะได้รับและมาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังตามหลักมนุษยธรรมและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งการปฏิบัติงานด้านจัดสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน ได้ปฏิบัติงานโดยยึดกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ได้แก่ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังฉบับปรับปรุง “ข้อกำหนดแมนเดลา” ฉบับย่อ ได้รับการลงมติเห็นชอบอย่างเป็นทางการจากสมัชชาแห่งสหประชาชาติในเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558 ซึ่งข้อกำหนดนี้

วางมาตรฐานขั้นต่ำในการบริหารจัดการเรือนจำที่ดี รวมทั้งประกันว่าสิทธิของผู้ต้องขังต้องได้รับความเคารพ ข้อกำหนดแมนเดลาไม่ใช่ข้อกำหนดที่เขียนขึ้นใหม่ทั้งหมด แต่เป็นการปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติ ว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ปี 1955 (Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners -SMR)” และเพื่ออรรถรงค์เพื่อสิทธิของผู้ต้องขังในด้านที่สำคัญ ได้แก่ หลักพื้นฐานการรับตัวผู้ต้องขัง การคัดกรองด้านสุขภาพ การจำแนกและความต้องการเฉพาะด้านของผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่เรือนจำ การดูแลผู้ต้องขัง การใช้เครื่องพันธนาการ การใช้ชีวิตประจำวัน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ผู้ต้องขังในฐานะป่วย คำแนะนำด้านสุขภาพ อาหารและน้ำดื่ม การนอน เด็ก วินัยและบทลงโทษ การขังเดี่ยว การศึกษา สุขภาพกายและสุขภาพจิต บทบาทของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ และการกลับคืนสู่สังคม

เรือนจำจังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ มีภารกิจที่สำคัญ คือการควบคุมผู้ต้องขังตามคำพิพากษาของศาล ที่มีโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี นอกเหนือจากภารกิจด้านการควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี ยังมีภารกิจหลักอีกหน้าที่หนึ่งก็คือเป็นนโยบายเน้นหนักของกรมราชทัณฑ์ คือ ดำเนินการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ด้วยการให้การศึกษ และการพัฒนาจิตใจ การพัฒนาด้านการฝึกวิชาชีพด้วยรูปแบบต่างๆ โดยในการบริหารจัดการเรือนจำจังหวัดน่านได้ยึดหลักความสำคัญในเรื่องการจัดสวัสดิการแก่ผู้ต้องขังซึ่งนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเพราะมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ต้องขังที่อยู่ในระหว่างการถูกควบคุมจำเป็นอย่างยิ่งที่เรือนจำต้องมีระบบการบริหารจัดการในด้านการจัดสวัสดิการผู้ต้องขังนับแต่ผู้ต้องขังรายนั้นก้าวเข้าสู่ประตูเรือนจำถึงวันที่ได้รับอิสรภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการจัดสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน” เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายในการจัดสวัสดิการด้านสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสวัสดิการด้านสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดน่านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคัตถุธรรมกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่านจำนวนทั้งสิ้น 1,415 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ซึ่งได้มาจากข้อมูลสถิติจำนวนผู้ต้องขังของส่วนควบคุมและฝ่ายทัณฑปฏิบัติเรือนจำจังหวัดน่าน จำนวน 1,415 คน ได้ประชากรจากการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 312 คน ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กลุ่มวิชาการราชทัณฑ์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 9 คน เลือกโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจาก กลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่านจำนวน 312 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth Interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาตีความ และเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน พบว่า

1. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน แบ่งออกเป็น 5 ด้านประกอบด้วย ด้านสนับสนุนปัจจัยพื้นฐาน ด้านการบริการรักษาพยาบาล ด้านการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ด้านการส่งเสริมสุขอนามัยผู้ต้องขัง ด้านการกีฬาและนันทนาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการบริการรักษาพยาบาลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือด้านสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ด้านการกีฬาและนันทนาการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และด้านการส่งเสริมสุขอนามัยผู้ต้องขังค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และด้านการศึกษาและพัฒนาจิตใจค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

2) หลักสังคหวัตถุธรรมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน ได้แก่ หลักพุทธธรรมสังคหวัตถุธรรมซึ่งประกอบด้วย ทาน (การให้) ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ อ่อนหวาน) อัตถจริยา (การทำประโยชน์) สมานัตตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.774$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.683$) ด้านการบริการรักษาพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ

ค่อนข้างสูง ($r=0.748$) ด้านการศึกษาและพัฒนาจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับระดับค่อนข้างน้อย ($r=0.357$) ด้านการส่งเสริมสุขอนามัยผู้ต้องขังมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับระดับน้อยมาก ($r=0.199$) ส่วนด้านกีฬาและนันทนาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=0.513$)

3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน สรุปได้คือ

ด้านปัจจัยพื้นฐานควรประชาสัมพันธ์ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมราชทัณฑ์และเรือนจำจังหวัดน่าน เพื่อให้ผู้ต้องขังเข้าใจในสิทธิที่พึงได้รับขณะต้องโทษอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ต้องขังด้านปัจจัย 4 ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต เอื้อเพื่อแผ้วถางสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวันให้กับผู้ต้องขังที่ไม่มีญาติมาเยี่ยมหรือขาดแคลนสิ่งของเหล่านี้ได้ รวมถึงการแสดงออกทางกายวาจาและกริยาด้วยความสุภาพ อ่อนโยนและเป็นกันเองกับผู้ต้องขัง

ด้านการบริการรักษาพยาบาล ควรให้การบำบัดรักษาอาการเจ็บป่วยในเบื้องต้นและฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายให้กับผู้ต้องขังคดีอาชญากรรมให้โทษ ตามหลักสากลการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังพัฒนาทักษะให้กับผู้ต้องขัง สร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนในกระบวนการพัฒนาสุขภาพผู้ต้องขังทั้งระบบเช่น การบริการด้านทันตกรรมแก่ผู้ต้องขังโดยหน่วยแพทย์เป็นประจำ การฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่และวัคซีนป้องกันโควิด-19 ครอบคลุมเทียบเท่ากับบุคคลภายนอก

ด้านการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ควรให้ความสำคัญของการบริหารจัดการคือ การยึดหลักให้ผู้ต้องขังเป็นศูนย์กลาง เพื่อตอบสนองความต้องการ และยึดหลักการให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็วโปร่งใส โดยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ ต้องให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบด้วยการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และสม่ำเสมอการอบรมหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในเรือนจำยังมีน้อยควรเพิ่มการอบรมให้หลากหลายขึ้น

ด้านการส่งเสริมสุขอนามัยผู้ต้องขัง ควรปรับพฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้ต้องขังการอาศัยอยู่ในพื้นที่จำกัด และการถูกจำกัดอิสรภาพต่างๆ ขณะอยู่ภายนอกเรือนจำ ต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นให้ได้ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมกรากิน การนอน อุปนิสัยต่างๆ เพราะทุกอย่างต้องเป็นไปตามกฎระเบียบของทางเรือนจำ ผู้ต้องขังต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถึงแม้จะ

ไม่ใช่ญาติพี่น้อง รวมไปถึงต้องช่วยกันดูแลรักษาความสะอาดของพื้นที่ที่อยู่อาศัยร่วมกันในเรือนจำ พื้นที่สาธารณะต่างๆ เช่น เรือนนอน โรงเลี้ยง ลานธรรม ลานกีฬา จุดบริการน้ำดื่ม และห้องสุขา เป็นต้น จัดให้มีเครื่องใช้อนามัยส่วนตัวยังไม่เพียงพอควรให้มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

ด้านกีฬาและนันทนาการ ควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการมากขึ้น จัดสถานที่สำหรับผู้ต้องขังออกกำลังกายและอุปกรณ์กีฬาที่เหมาะสมกับสถานที่ในเรือนจำตามสมควรเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายให้แข็งแรง มีสุขภาพที่ดี และด้านหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุธรรมถือเป็นหลักธรรมที่เรือนจำควรนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดสวัสดิการแก่ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน

ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาผลรายด้านสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐาน โดยเรือนจำจังหวัดน่านได้จัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคหรือปัจจัย 4 ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตให้แก่ผู้ต้องขัง เรือนนอนของผู้ต้องขังมีพื้นที่เพียงพอไม่มีแออัด และเรือนจำจัดหาเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มให้แก่ผู้ต้องขังอย่างเพียงพอ เครื่องนอนสะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็นอับ จัดเก็บเป็นระเบียบอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับ นางลักษณโพธิ์ยี่ ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการความจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังหญิงในความควบคุมของเรือนจำกลางนครสวรรค์” พบว่า ความคิดเห็นของผู้ต้องขังหญิงต่อการบริหารจัดการ สวัสดิการความจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังหญิงในความควบคุมของเรือนจำกลางนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านที่นอน/ที่อยู่อาศัย, ด้านการอนามัย, ด้านเครื่องนุ่งห่ม, ด้านอาหาร และด้านการรักษาพยาบาล พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านผลการเปรียบเทียบพบว่าผู้ต้องขังหญิงที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารจัดการสวัสดิการความจำเป็นขั้นพื้นฐานของเรือนจำกลางนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

การบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน ด้านการบริการรักษาพยาบาล โดยซ้อมีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้กับผู้ต้องขังการบริการตรวจและรักษาสุขภาพให้กับผู้ต้องขังเช่นการตรวจวัดสายตาการตรวจรักษาฟันการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ มีอย่างสม่ำเสมอ และมีการส่งต่อหรือย้ายผู้ต้องขังป่วยหนักเกินขีดความสามารถออกไปรับการรักษาต่อยังโรงพยาบาลภายนอกอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ชัยชนะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมในการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจ ผู้ต้องขังเรือนจำกลางเชียงใหม่ พบว่า การพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังเรือนจำกลางเชียงใหม่ดำเนินการโดยเรือนจำนั้น ผู้ต้องขังได้รับการอบรมด้านศีลธรรม ฟังพระธรรมเทศนาและคำสอนของศาสนาต่างๆที่ตนนับถือ จัดให้มีการเรียนการสอนธรรมศึกษา ให้อ่านพระสวดมนต์ก่อนนอนและหลังตื่นนอน การบริหารจัดการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่เป็นการทำงานเชิงบูรณาการ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนา จิตใจ จัดให้มีสถานที่อบรมเป็นสัดส่วนและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาจิตใจหลักพุทธธรรมที่ใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังเรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยได้ดำเนินงานด้านต่างๆ เช่น ด้านการนำหลักพุทธธรรมจัดกิจกรรมกลุ่ม ด้านงานบำบัดทางด้านจิตใจ ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นต้น จากการสังเกตและสัมภาษณ์เรื่องพัฒนาการด้านพฤติกรรมของ ผู้ต้องขังที่เข้ารับการอบรมโครงการเรือนจำเรือนธรรมและเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ได้เรียนรู้หลักพุทธธรรมการแก้ไขปัญหาชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา สติปัญญา 4 และอริยสัจ 4 แล้ว นำไปฝึกปฏิบัติทำให้มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ให้ความร่วมมือในการทำงานและฝึกวิชาชีพ เป็นอย่างดี

การบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน ด้านการศึกษาและพัฒนาจิตใจ โดยที่เรือนจำมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตใจเป็นประจำ เรือนจำได้จัดอบรมจิตภาวนาสวดมนต์ฟังธรรมแก่ผู้ต้องขังทุกสัปดาห์ มีการศึกษาวิชาชีพส่งเสริมการจัดการศึกษาวิชาชีพดำเนินการจัดสาขาวิชาชีพระยะสั้น การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยจัดการศึกษาตั้งแต่ไม่รู้หนังสือระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาถาวร อภิขุชโว (วิเศษเลิศ) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการปกครองและด้านสาธารณูปการ ส่วนอีก 4 ด้านอยู่ในระดับปาน

กลาง ได้แก่ ด้านการเผยแผ่ ด้านการศาสนการศึกษา ด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์ที่มี อายุ พรรษา ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม พบว่า พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพระสงฆ์ที่มี อายุ พรรษา ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองจังหวัดบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน

การบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน ด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้ต้องขัง โดยที่มีการตรวจร่างกายผู้ต้องขังเช่น ผม เล็บ หนองเครา รอยสักเป็นประจำ มีการแนะนำวิธีการดูแลสุขภาพร่างกายและอนามัยส่วนตัวให้แก่ผู้ต้องขัง มีการสนับสนุนเครื่องใช้อนามัยส่วนรวม คือวัสดุที่ใช้ในการทำความสะอาดสถานที่ภายในเรือนจำ และทัศนสถานหรือใช้ในการสุขภาพเรือนจำ เครื่องใช้อนามัยส่วนตัว คือวัสดุที่ใช้ในการทำ ความสะอาดร่างกายเสื้อผ้าและเครื่องหลับนอนของผู้ต้องขังสอดคล้องกับ สิริพงษ์ ปานจันทร์ ได้ทำการศึกษาวิจัย “เรื่องประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า ทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นตรงกันว่า การบริหารงานของเทศบาลตำบลในการให้บริการสาธารณะด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตมี ประสิทธิภาพมากที่สุดและด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีประสิทธิผล น้อยที่สุด ส่วนตัวชี้วัดประสิทธิผลในการบริหารงานที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดของภารกิจแต่ละด้านจะมี ความแตกต่างกันออกไปตามภารกิจแต่เกือบทุกภารกิจทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาล ตำบล ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐมได้มากที่สุด ซึ่งได้แก่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านการเมืองและด้าน ผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร

การบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน ด้าน กีฬาและนันทนาการ โดยเรือนจำมีสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมกีฬา การออกกำลังกายและ นันทนาการเหมาะสมต่อผู้ต้องขัง เรือนจำได้จัดหาอุปกรณ์กีฬาสำหรับผู้ต้องขังตามความ

ต้องการ เรือนจำได้จัดให้มีรายการโทรทัศน์ ภาพยนตร์ สารคดี ให้ผู้ต้องขังได้รับชมเป็นประจำ และเรือนจำจัดการแสดงและการแข่งขันเพื่อความบันเทิงสำหรับผู้ต้องขัง ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ พิศุทธิ์ โคตรชมพู ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังเชิงพุทธ บูรณาการ” พบว่า การได้เล่นกีฬา เป็นการสร้างสุขภาพที่แข็งแรง ควบคู่กับการได้รับอาหาร 5 หมู่ การใช้คำพูดที่สุภาพ การร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร การฝึกระเบียบวินัยการใช้ชีวิต การดื่ม กิน การเดิน การนั่ง การปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของเรือนจำและกฎหมาย การฝึก ร่างกายบริหารให้แข็งแรง สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยของเรือนจำ กรอบศีล 5 และสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข เป็นการ ฝึกให้มีการรู้ตัวอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความเกรงใจ อ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้อื่นเสมอ ได้เข้าร่วมกิจกรรม การทำบุญ ฟังและธรรมปฏิบัติธรรม ที่เรือนจำกลางระยองจัดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง ปฏิบัติของ สหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง การคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขังไทยตาม แนวทางสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานขั้นต่ำ แห่งองค์การ สอดคล้องกับ มาตรฐานสากลซึ่ง ปรากฏในประเด็นดังต่อไปนี้ 1) สิทธิการได้รับอาหาร เป็นสิทธิที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต มาตรฐานสากลจึงกำหนดให้รัฐ มีหน้าที่ต้องนำดื่มที่สะอาด และอาหารที่มีคุณภาพ ในปริมาณที่ เพียงพอ โดยให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้ต้องขังในแต่ละประเภท ทางปฏิบัติเช่นนี้ จึงให้ความคุ้มครอง ผู้ต้องขังไว้มากกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานสากล แต่อย่างไรก็ตาม บท บัญญัติในกระทรวงมหาดไทยออกตาม 2) สิทธิการได้รับเครื่องนุ่งห่มหลับนอน ตาม มาตรฐานสากลได้กำหนดให้ผู้ต้องขังได้รับการดูแลเรื่อง ความสะอาดและอนามัยส่วนตัวจากรัฐ ให้เรือนจำ จัดหาเสื้อผ้าที่มีลักษณะที่เหมาะสม 3) สิทธิได้รับการรักษาพยาบาล เป็นมาตรฐาน สากลที่กำหนดให้ทุกเรือนจำทุกแห่ง มีแพทย์อย่างน้อย 1 คน 4) การบริการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย บทบัญญัติในกฎหมายไทยไม่พบเรื่องมาตรฐานสภาพที่อยู่อาศัยของ เรือนจำตามพระราชบัญญัติ ราชทัณฑ์หรือกฎกระทรวงฯ ว่าต้องมีขนาดพื้นที่เท่าใด ต้องจัดการพื้นที่ใช้สอยอย่างไรบ้างและ สิทธิในการเกี่ยวกับสิ่งบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจ

องค์ความรู้

การบริหารจัดการด้านบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังเป็นการ ทำงานภายใต้ข้อจำกัดหลายประการเช่น กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกรมราชทัณฑ์ที่มี ข้อห้ามมากมายซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก จึงต้องอาศัยความ ร่วมมือจากทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมบูรณาการในการสงเคราะห์ผู้ต้องขังด้วยการจัดสวัสดิการที่ดี

เหมาะสมกับผู้ต้องขังตามสภาพการณ์และการบริหารจัดการเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดการและการควบคุมปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะผู้ต้องขังเป็นกลุ่มที่มีความต้องการที่ค่อนข้างแตกต่างจากบุคคลทั่วไปเพราะต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัดทางเสรีภาพ จึงมีความรู้สึกและอารมณ์ที่แปรปรวนตามสภาพการณ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้จึงต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานด้านการจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีประยุกต์ใช้กับหลักสังคหัตถุธรรมมาบริหารจัดการ คือ ทาน โอบอ้อมอารี ปิยวาจา วจีไพเราะ อัถถจริยา สังเคราะห์ชุมชน สมานัตตตา วางตนพอดี ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการวิจัยได้เป็น “MDVA Model” ดังนี้



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้จากการวิจัย “MDVA Model”

ที่มา : สังเคราะห์โดย : นายไกรศักดิ์ ไชยเลิศ

จากแผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย เรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังปรากฏเป็น “MDVA Model ”สรุปได้ดังนี้คือ

1) Material (ปัจจัยวัตถุ) หมายถึง ปัจจัย 4 ที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตประจำวันของผู้ต้องขังที่ทางเรือนจำต้องจัดสวัสดิการให้ซึ่งประกอบไปด้วย อาหาร ที่นอน เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ซึ่งสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านทาน การให้การสงเคราะห์ด้านปัจจัยต่างๆ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังได้เป็นอย่างดี เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของผู้ต้องขังที่มีต่อเรือนจำ

2. Development (การพัฒนา) หมายถึงการพัฒนากระบวนการในการจัดสวัสดิการแก่ผู้ต้องขังทั้งการจัดสวัสดิการด้านคุณภาพชีวิตและจิตใจด้วยการให้การศึกษาในเรือนจำเช่น วิชาการวิชาชีพและการพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ด้วยวาจาสุภาพเข้าใจง่าย พัฒนาสวัสดิการต่างๆ ที่เน้นการพึ่งพาตนเองและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นทำให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเรือนจำได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านปิยวาจา คือการใช้วาจาที่ดีมีประโยชน์เพื่อการสงเคราะห์ผู้อื่น

3. Valunteer (ผู้มีจิตอาสา) หมายถึง การเป็นผู้มีจิตอาสาได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดสวัสดิการแก่ผู้ต้องขัง ต้องเป็นผู้มีจิตอาสาพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ต้องขังให้มีความเป็นอยู่ที่ดี โดยเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต้องให้ความเป็นมิตรแก่ผู้ต้องขังเท่าที่มนุษย์ด้วยกันพึงจะปฏิบัติได้ โดยอยู่ภายใต้กฎระเบียบของเรือนจำ ไม่เอาความสัมพันธ์ส่วนตัวมาปะปนกับการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงานกับผู้ต้องขังและใช้การบังคับกฎระเบียบบนนั้นอย่างเป็นธรรมและทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเสมอภาค มาใช้ทำงานกับผู้ต้องขังให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านอัตถจริยา คือการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่น

4. Attribute (คุณลักษณะ) หมายถึง การจัดสวัสดิการให้ตรงตามคุณลักษณะ ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้ต้องขังและจัดสวัสดิการอย่างเพียงพอทั่วถึงและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุธรรม ด้านสมานัตตาคือการเป็นผู้สม่ำเสมอ การให้การสงเคราะห์อย่างครบถ้วนทั่วถึงตรงตามความต้องการของผู้ต้องขัง

กล่าวโดยสรุป กรมราชทัณฑ์มีภารกิจหลักในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้กระทำผิดโดยมีวัตถุประสงค์ในการให้ความรู้ ปรับทัศนคติ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้ผู้กระทำผิดเป็นคนใหม่ กลับคืนสู่สังคม โดยไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก ไม่ว่าจะเป็ในเรื่องของการให้ การศึกษาระดับชั้นต่างๆ เพื่อให้มีความรู้ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสามารถนำวุฒิ การศึกษาไปใช้ประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ การพัฒนาจิตใจด้วยการให้ธรรมะตามหลักธรรม คำสอนของแต่ละศาสนา การมุ่งเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกัน ในสังคม การพัฒนาด้านร่างกายด้วยการส่งเสริมสมรรถภาพทางร่างกายผ่านกิจกรรมกีฬานันทนาการรูปแบบต่างๆ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้วยการให้การฝึกวิชาชีพในรูปแบบต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจของผู้กระทำผิดตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวเพื่อ “คืนคนดีสู่สังคม” เป็นการสร้างการยอมรับผู้พ้นโทษ ให้กลับสู่สังคมได้อย่างปกติ

การจัดสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้ต้องขังจึงเป็นเหมือนกลไกสำคัญในการลด อัตราการกระทำผิดซ้ำโดยอาศัยหลัก Duty of Care คือการดูแลเอาใจใส่ผู้ต้องขังเหมือนญาติ มิตรของตนเอง โดยต้องให้ความสำคัญในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ของผู้ต้องขัง ใช้หลัก เมตตาธรรมและคิดเสมอว่าผู้ต้องขังยังเป็นบุคคลที่ยังสามารถแก้ไขได้ หากเราให้โอกาสและ เวลา เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต้องมีความเต็มใจที่จะให้บริการตลอดจึงต้องคำนึงถึงความสำคัญกับ สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตหรือปัจจัย 4 ให้แก่ผู้ต้องขังตามสภาพที่สมควรได้รับ ตามหลักสังคหวัตถุธรรมจะทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังขณะต้องโทษในเรือนจำมีคุณภาพชีวิต ที่ดีได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย ดังต่อไปนี้

1. ด้วยในปัจจุบันเรือนจำหลายแห่งในประเทศไทยรวมถึงเรือนจำจังหวัดน่านกำลัง ประสบปัญหาผู้ต้องขังล้นคุก กรมราชทัณฑ์ควรเร่งศึกษานโยบายในด้านการจัดการผู้กระทำ ความผิดโดยการลงโทษรูปแบบอื่นแทนการจำคุกหรือการลดหรือชะลอผู้ต้องขังเข้าสู่เรือนจำ โดยศึกษาแนวทางการนำกำไลอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Monitoring: EM) มาใช้กับผู้ต้องขัง อย่างจริงจัง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านการควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำ

2. กรมราชทัณฑ์ต้องกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานด้านการสร้างวัฒนธรรมการให้โอกาส มุ่งให้โอกาสผู้พ้นโทษโดยสร้างกระบวนการให้สังคม ได้มีส่วนร่วมในการร่วมกันสร้างวัฒนธรรม เสริมสร้างการยอมรับผู้พ้นโทษ การให้โอกาสกับผู้ต้องขังภายหลัง การพ้นโทษ ส่งเสริมให้ได้มีงานทำหลังพ้นโทษ และสร้างกระบวนการในการติดตามผลการนำความรู้ที่อบรมในเรือนจำไปใช้ประโยชน์

3. กรมราชทัณฑ์ควรส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการบริหารงานมากขึ้น เพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ให้ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม มิเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังมากที่สุด

4. กรมราชทัณฑ์ควรสนับสนุนงบประมาณด้านสวัสดิการผู้ต้องขังให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. เรือนจำจังหวัดน่านต้องเพิ่มจำนวนห้องสุขาให้เพียงพอกับจำนวนผู้ต้องขังในเรือนจำ

2. เรือนจำจังหวัดน่านต้องมีโปรแกรมในการ บำบัดฟื้นฟู สมรรถภาพผู้ต้องขังคดีอาชญากรรมติดให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด

3. เรือนจำจังหวัดน่านต้องมุ่งพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เน้นการสร้างงาน การฝึกวิชาชีพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน นำศาสนามาพัฒนาจิตใจ ให้เป็นคนดี ช่วยเหลือสังคม การพัฒนาห้องสมุด การส่งเสริมกีฬา และดนตรี กระทั่งการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ต้องขังมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อเนื่องไปจนหลังพ้นโทษโดยไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเรื่องแนวทางการให้สวัสดิการแก่ผู้ต้องขังกลุ่มด้อยโอกาสที่พ้นโทษออกจากเรือนจำแล้ว เพื่อติดตามประเมินผลและนำผลการศึกษาไปปรับปรุง แก้ไขและเพื่อพัฒนาให้แก่ผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษ

2. ควรศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการด้านความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ต้องขังในเรือนจำให้มากขึ้น

3. ควรมีการนำหลักธรรมอื่นมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพและรูปแบบการจัดสวัสดิการแก่ผู้ต้องขังเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารจัดการทำให้ผู้ต้องขังได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ แก้วกระจ่าง. (2565). *กระบวนการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังเชิงพุทธบูรณาการ* (ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทิ จิตสว่าง. (2542). *หลักทัณฑ์วิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- นงลักษณ์ โปธิย์. (2555). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการความจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังหญิงในความควบคุมของเรือนจำกลางนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาถาวร อภิขชโว (วิเศษเลิศ). (2556). *ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอบึงกาฬจังหวัดบึงกาฬ* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภฤศ โสภณนิชกุล. (2561). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่าน* (ปริญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศุภณัฐ แสนโคตร. (2558). *ความคิดเห็นของผู้ต้องขังสูงอายุต่อการจัดสวัสดิการในเรือนจำจังหวัดตราด* (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบูรณ์ ชัยชนะ. (2558). *ศิษยาภิเคราะห์หลักพุทธธรรมในการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังเรือนจำกลางเชียงใหม่* (ปริญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สิริพงษ์ ปานจันทร์. (2554). *ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
MOTIVATION BUILDING IN WORKING ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

วีระพงศ์ เกียรติไพยศ, พระครูสุธีสุตสุนทร

Weerapong Kiatpraiyot, Phrakhrusuteesutasuntorn

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: weerapong.kiat@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

ด้วยธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องดิ้นรนเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มนุษย์จึงต้องมีการทำกิจกรรมหรือการเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงจูงใจจึงเป็นพลังที่โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดผล 2 ด้าน คือ 1) องค์กรประสบความสำเร็จ ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และความมั่นคงในอาชีพ

บทความนี้จึงนำเสนอการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักพระพุทธศาสนา คือ การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการสร้างคนดี มาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) รู้จักเหตุ คือ การรู้หลักการในการปฏิบัติงาน 2) รู้จุดมุ่งหมาย คือ การเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ 3) รู้จักตน การปฏิบัติงานต้องรู้จักตนเอง 4) รู้จักความพอดี คือ มีการวิเคราะห์ศักยภาพ และมอบหมายงานให้พอดี 5) รู้จักเวลา คือ มีการวางแผนที่ชัดเจนในการดำเนินกิจกรรม 6) รู้จักองค์กร คือ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร และ 7) รู้จักบุคลากร คือ มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กรด้วยระบบคุณธรรมและมีความก้าวหน้าในหน้าที่ เมื่อดำเนินได้ตามนี้ย่อมเป็นการสร้างพลังจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

Abstract

With human nature struggling to survive during economic, social and political changes. Therefore, they must do activities or enter the labor market. Motivation is the power to incline people to be enthusiastic about their work

resulting in 2 aspects as follows: 1) the success of the organization, and 2) workers progress in their duties, and career stability. This article is presenting the motivation for working according to the principles of Buddhism that is the use of the Seven Sappurisadhammas principle to create good people, to motivate the working performance, which are; 1) causes known is knowing the principles of operation, 2) purposes known is to learn or develop working skill, 3) self-known, is knowing self in performing work, 4) moderation known is having analysis potential and suitable of tasks assignment, 5) time known is having a clear plan for activities, 6) organization known is having clear goals of the organization and 7) personnel known is having recruited personnel into the organization with merit and advancement in their duties. In doing as already mentioned above, would create motivation for the work of the personnel.

Keywords: Motivation; Working Performance; Buddhist Principles.

บทนำ

สภาพสังคมโลกที่มีการทำงานเพื่อเป็นการดำเนินเลี้ยงชีพของตนเองและคนที่อยู่การดูแลให้สามารถมีชีวิตอยู่รอดในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทและพยายามเข้าสู่ตำแหน่งงานที่มีความมั่นคง มีค่าตอบแทนที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการเข้าสู่การทำงาน จึงกล่าวได้ว่าองค์กรจะต้องมีกระบวนการทำให้บุคลากรเข้าถึงความมั่นคงที่กล่าวมาข้างต้น เรียกว่ากระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการดังกล่าวจะเริ่มตั้งแต่การสรรหาแต่งตั้งที่ถูกต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องการ การอบรมพัฒนา คือ เมื่อได้บุคลากรเข้ามาสู่น้องค์กรแล้วจะต้องมีการส่งเสริมอบรมพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และไปจนถึงการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หรือที่ทราบกันคือหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เมื่อกระบวนการต่างๆ มีความเป็นธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรอย่างเท่าเทียม จะนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร ประโยชน์ก็

จะเกิดกับองค์กร ทำให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนเคารพกฎ กติกาองค์กร และทำงานเป็นทีมจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ และองค์กรพร้อมที่จะ เผชิญภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องจากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

ทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสถึงหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลายหลักธรรม เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักอคติ 2 หลักทุฎย ปาปนิกสูตร หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นต้น ซึ่งในบทความเรื่องนี้ผู้เขียนมุ่งศึกษาและเสนอการนำ หลักหลักสัปปริสธรรม 7 ได้แก่ 1) ธัมมัญญ คือ ผู้รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญ คือ ผู้รู้จักผล 3) อตตัญญ คือ ผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญ คือ ผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญ คือ ผู้รู้จักเวลา 6) ปริสัจญ คือ ผู้รู้จัก ชุมชน และ 7) ปุคคลัญญ คือ ผู้รู้จักบุคคล (ที.ปา (ไทย), 11/357/400) มาเป็นหลักในการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หลักการสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นหลักการในการโน้มน้าวเพื่อสร้างพลังแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ซึ่งแรงจูงใจมีหลายลักษณะ เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายความหมาย ของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

บราวน์ (Brown, 1980) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดันกระตุ้น หรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งชี้ทิศทาง ของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้ (Brown, 1980)

วิเชียร วิทยอดม (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) คือ สภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้ บุคคลกระทำการกิจกรรมการใดๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึง จุดหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิด จากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลอาจเป็นมาจากการกระตุ้น หรือ การจูงใจของสิ่งเร้าหรือความต้องการหลายๆ ชนิดพร้อมกันจึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคล นั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ 2 ประเภท (วิเชียร วิทยอดม, 2547) คือ

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำ หรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ความ

ต้องการ ความสนใจ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรม (อารี พันธมณี, 2546 : 181) เช่น การศึกษาเล่าเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้น มาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, อังโน สุวิทย์ บุญสุข, 2561) เช่น การบรรจุเป็นบุคลากรประจำ การได้รับค่าตอบแทน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

กล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงพลังกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรือรื้อนในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจนั้น มี 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก

มีทฤษฎีที่อธิบายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงทฤษฎี เช่น ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของ เคย์ตัน เอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ทฤษฎี X และ Y หรือทฤษฎี Z เป็นต้น แต่ในบทความนี้ขอนำเสนอเฉพาะทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ดังนี้

อับราฮัม เอส มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ผู้นำจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ได้อธิบายกระบวนการของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ไว้ 5 ชั้น

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอากาศ ต้องการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการขั้นนี้ทำให้เกิดการตอบสนองด้วยการรับประทานอาหาร การดื่ม ทารหายใจ การนอนรวมทั้งการตอบสนองความต้องการทางเพศ เป็นต้น

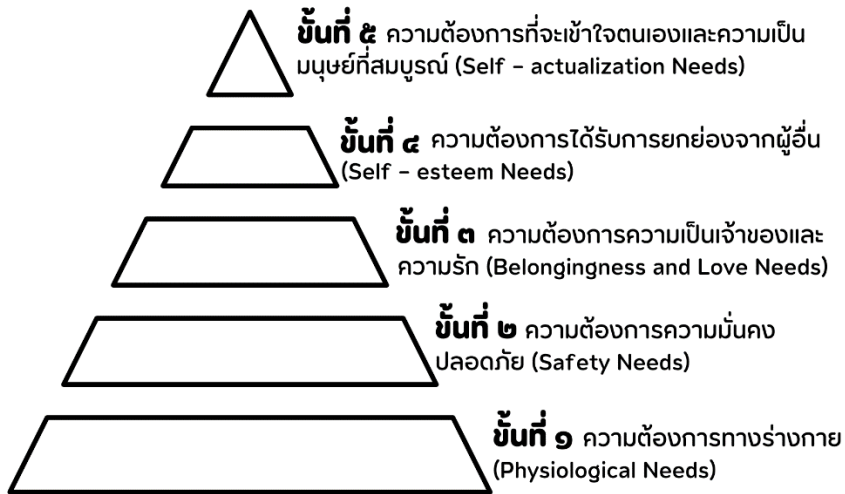
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะแสวงหาหลักประกันและความอบอุ่นให้กับตนเอง เนื่องจากการที่บุคคลรู้สึกถึงความไม่แน่นอนหรือความไม่ปลอดภัย ที่อาจเกิดขึ้นได้กับตนเอง ทรัพย์สิน ครอบครัว ตำแหน่ง หน้าที่การงาน จึงแสดงพฤติกรรมด้วยการตั้งใจทำงาน หรือพยายามหาอาชีพที่คิดว่ามั่นคงที่สุดให้กับตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) หมายถึงความต้องการที่จะเป็นที่รักของบุคคลอื่น รวมทั้งมีความต้องการที่จะให้สังคมในระดับต่าง ๆ ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ยอมรับในฐานะที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นด้วย เช่น

ครอบครัว เพื่อน สถานศึกษา สถานที่ทำงาน ความต้องการขั้นนี้เกิดจากธรรมชาติความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ที่ไม่ต้องการจะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง จึงเกิดการแสวงหาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางจิตใจ โดยพยายามที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับบุคคลทั้งหลาย เช่น การเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ตอบแทน การแสดงความห่วงใย เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการเคารพยกย่องจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประโยชน์ มีความสำคัญ และเป็นที่พึ่งของบุคคลทั่วไปได้ ซึ่ง บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จะพยายามแสวงหาตำแหน่ง ยศถาบรรดาศักดิ์ เกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะการเงิน และอำนาจให้กับตนเอง เพราะเรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการในขั้นนี้แก่ตนได้

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-actualization Needs) ความต้องการในขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ทุกคนปรารถนา และมีความต้องการจะไปให้ถึง ซึ่งเป็นขั้นอุดมคติของบุคคลที่ทุกคนใฝ่ฝัน แต่มีบุคคลจำนวนไม่มากนักที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ขั้นสูงสุดนี้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในขั้นนี้จะต้องเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับตนเองได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างไรและมีแค่ไหน นอกจากนี้ยังจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ขั้นนี้จึงไม่ใช่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่จะคำนึงถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับตามอุดมคติที่ตนตั้งไว้ เพราะฉะนั้นบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองมาถึงขั้นนี้ได้จึงได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แล้ว (Abraham H. Maslow อ้างใน เต็มศักดิ์ คทวณิช, 2546) ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (อับราฮัม เอส มาสโลว์ - Abraham H. Maslow)

จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ของอับราฮัม เอส มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) จะเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น เพื่อให้ได้ปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิตประจำวันของตน เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่รอดได้ ต้องการความปลอดภัย ความรัก ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในที่สุด ดังนั้นจึงต้องทำงานเพื่อตอบสนองสิ่งเหล่านั้น

2. หลักการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน คือ การทำงานเพื่อทั้งในส่วนตัว หรืองานองค์กรที่ตนเองอาศัยอยู่ เพื่อให้งานนั้นๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่ต้องมีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จ และในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้นมีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

1) หลักการพัฒนาตนเอง (Self Improvement) คือ ต้องมีการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ เช่น ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอด การปฏิบัติงานต้องมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยี ตัวอย่างเมื่อมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 (Covid-19) ส่งผลให้การปฏิบัติงานหลายอย่างต้องอยู่ในรูปแบบออนไลน์ เช่น การสอนออนไลน์ เป็นต้น หากไม่มีการพัฒนาทักษะของตนเองให้

เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ กล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น เริ่มต้นจากการพัฒนาตนเอง

2) หลักความรับผิดชอบ (Accountable) คือ การปฏิบัติงานที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้บริหารก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กร มุ่งประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หรือให้ความเอื้อเพื่อต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น หากเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง มุ่งทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เมื่อการปฏิบัติมีการคำนึงถึงองค์กรเป็นหลักแล้ว องค์กรนั้นๆ ก็มีโอกาสสูงในการไปถึงเป้าหมายได้

3) หลักการให้เกียรติ (Respect) คือ การปฏิบัติงานโดยเฉพาะในรูปแบบขององค์กรจะต้องมีหลักในการให้เกียรติกันในฐานะตามโครงสร้างองค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาก็ให้ความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้คำพูดที่ไพเราะ โน้มน้าวการทำงาน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาก็เคารพผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น หรือในฐานะเพื่อร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร และมีความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ต่อกัน

4) หลักกฎระเบียบ (Principle) คือ หลัก กรอบ หรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากเมื่อคนมาปฏิบัติงานร่วมกัน มีความจำเป็นที่ต้องมีกฎกติกาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งกฎระเบียบจะเป็นตัวกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และบทลงโทษเมื่อมีการกระทำผิด เป็นต้น เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก็มีการกำหนดหมวดวินัยและการรักษาวินัย เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของข้าราชการพลเรือน เช่น มาตรา 80 วรรค 1 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน, 2551) หรือในแต่ละอาชีพก็จะมีเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร

กล่าวได้ว่า การปฏิบัติงาน คือ การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งกิจกรรมนั้นอาจอยู่ในรูปแบบของปัจเจกบุคคล หรือในรูปแบบขององค์กร ซึ่งมีหลักในการปฏิบัติงาน คือ

1) หลักการพัฒนาตนเอง 2) หลักความรับผิดชอบ 3) หลักการให้เกียรติ และ 4) หลักกฎระเบียบ
ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2 หลักการปฏิบัติงาน

จากหลักการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้ว จะพบว่าในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของพุทธบริษัทในสมัยพุทธกาล เช่น การยกย่องเอาตักกะ และมีการตรัสถึงหลักธรรมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น หลักทศุตยปาปณกสูตร สัปปุริสธรรม 7 หลักอิทธิบาท 4 หลักออคติ 4 และอีกหลายหลักธรรม ซึ่งในบทความนี้จะมุ่งนำเสนอหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3. หลักสัปปุริสธรรม 7

พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึง หลักสัปปุริสธรรม 7 (ที.ปา (ไทย), 11/357/400) ไว้ดังนี้

- 1) เป็นธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)
- 2) เป็นอรรถัญญ (ผู้รู้จักผล)
- 3) เป็นอรรถัญญ (ผู้รู้จักตน)
- 4) เป็นมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)
- 5) เป็นกาลัญญ (ผู้รู้จักเวลา)
- 6) เป็นปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)
- 7) เป็นปุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)

พระพรหมคุณณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), ได้กล่าวอธิบายขยายความหลักสัปปุริสธรรม 7 ว่า ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดี (Qualities of a Good Man; Virtues of a Gentleman) 7 ประการ ดังนี้

1) ฉันทมัญญา คือ ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เป็นต้น (Knowing the Law; Knowing the Cause)

2) อตถัญญา คือ ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เป็นต้น (Knowing the Meaning; Knowing the Purpose; Knowing the Consequence)

3) อัตตัญญา คือ ความรู้จักตน รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป (Knowing Oneself)

4) มัตตัญญา คือ ความรู้จักประมาณ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น (Moderation; Knowing How to Be Temperate)

5) กาลัญญา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การทำงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น (Knowing the Proper Time; Knowing How to Choose and Keep Time)

6) ปริสสัญญา คือ การรู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ว่าจะประพฤติดต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาจะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น (Knowing the Assembly; Knowing the Society)

7) บุคคลัญญา หรือ บุคคลปโรปรัญญา คือ ความรู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอหยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น (Knowing the Individual; Knowing the Different Individuals)

4. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

จากที่ได้กล่าวถึงหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติผู้ดี การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นการสร้างให้เกิดผลในทางที่ดี ดังนี้

1) รู้จักเหตุ คือ การส่งเสริมให้รู้หลักการในการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการศึกษาหลักในการปฏิบัติงาน เช่น ศึกษาวิธีหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน ศึกษาภาวะเบียบที่

เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างถูกต้อง จะส่งผลดี คือ เป็นบุคคลที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ รู้หน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งองค์การคือกลไกสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้รู้หน้าที่ตามโครงสร้างและกฎระเบียบขององค์กร

2) รู้จักผล / รู้จุดมุ่งหมาย คือ ส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่เหมาะสมถูกต้อง ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร จึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3) รู้จักตน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ตนเอง เพราะจะนำไปสู่การพัฒนา 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาด้านจิตใจ ให้เป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ 2) การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้รู้เท่าทันศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง เมื่อมีความต้องการที่จะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้มีประสิทธิภาพ ก็เกิดแรงจูงใจในการทบทวนตนเองเพื่อเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ

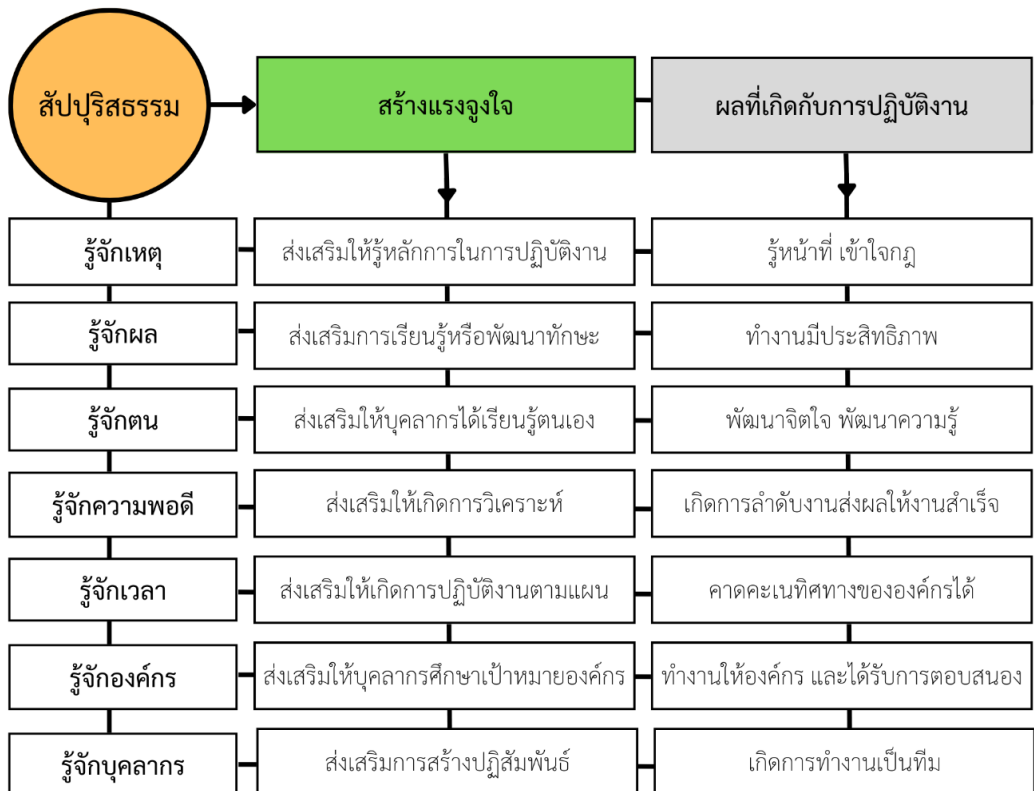
4) รู้จักความพอดี คือ ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ศักยภาพและลำดับการทำงานว่าตนเองมีศักยภาพในการดำเนินการหรือไม่ เพื่อให้เกิดความพอดีในการปฏิบัติงาน และมีการลำดับความสำคัญว่าจะต้องดำเนินการสิ่งใดก่อนหลัง เพื่อให้ทำกิจกรรมหรืองานที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จได้ ส่วนองค์กรก็ต้องมีการวิเคราะห์ภาระงานและมอบหมายตามความเหมาะสม ไม่ให้ภาระงานหนักกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งจนเกินไป

5) รู้จักเวลา คือ ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานตามแผน การวางแผนที่ชัดเจนในการดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติงานส่งผลในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเวลาที่กำหนด เช่น การจัดทำแผนพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถคาดคะเนทิศทางขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นในการทำงานในองค์กร

6) รู้จักองค์กร คือ ต้องส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเป้าหมายองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรให้ชัดเจนว่ามีเป้าหมายเพื่ออะไร เมื่อมีความเข้าใจแล้วจะสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องตามที่องค์กรต้องการได้อย่างไร เพราะเมื่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเข้าใจอย่างแท้จริงถึงเป้าหมายขององค์กร และสิ่งที่จะได้รับจากองค์กร จะเป็นการทำให้เกิดพลังในการทำงานให้องค์กรเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กร และได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้

7) รู้จักบุคลากร คือ ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กรด้วยระบบคุณธรรม มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม และได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน จนถึงเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม หรือที่เรียกกันว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงโอกาสและความมั่นคงในหน้าที่ ความเป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ถึงการปฏิบัติร่วมกัน ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีม บูรณาการการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะเกิดประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติ ผู้ดี ซึ่งเป็นหลักการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ 1) การส่งเสริมให้รู้หลักการในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ 3) ส่งเสริมให้เรียนรู้ตนเอง 4) ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ 5) ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานตามแผน 6) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเป้าหมายองค์กร และ 7) ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

สรุป

สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คนในสังคมต้องมีการดิ้นรนเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อประกอบอาชีพในการเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวให้มีชีวิตอยู่รอด แรงจูงใจ (Motivation) จึงเป็นแรงพลังกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจนั้น มี 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก และยังมีทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ 5 ประการ คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย 3) ความต้องการความรัก 4) ความต้องการได้รับการยกย่อง และ 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น หลักสัปปริศธรรม 7 ประการ ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ คือ 1) การส่งเสริมให้รู้หลักการในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ 3) ส่งเสริมให้เรียนรู้ตนเอง 4) ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ 5) ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามแผน 6) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเป้าหมายองค์กร และ 7) ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

- เต็มศักดิ์ คทวณิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 125 ตอนที่ 22 ก.
- วิเชียร วิทยอดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สุขวิทย์ บุญสุข (2561). *การศึกษาแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของพนักงาน Gen Y* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร). บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ: ไยโหม เอ็ดดิเคท
- Brown, H. Douglas. (1980). *Principles of language Learning and Teaching*. New Jersey: Prentice Hall.

เวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน

VESRAJCHAKKANNADHAMMA V WITH LEADERS IN EMERGENCY SITUATIONS

ศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์

Salisa Piboonsawatdi

บริษัท คอมเม็ทส์ อินเตอร์เทรด จำกัด

Comets Intertrade Co., LTD

Corresponding Author E-mail: salisa.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยบทความฉบับนี้จะกล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับเวสารัชชกรณธรรม 5 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน และผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินตามหลักเวสารัชชกรณธรรม 5 เพื่อให้ได้ผู้นำที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิด ผู้นำแห่งศรัทธา ประพฤติดี ดูแลรับผิดชอบ มากด้วยประสบการณ์ มีความเพียร และ ผู้นำแห่งปัญญา สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดทักษะอย่างรวดเร็วแก่บุคลากร

คำสำคัญ: เวสารัชชกรณธรรม 5; ผู้นำ; สถานการณ์ฉุกเฉิน

Abstract

This article is intended to present Sermon 5 to leaders in emergency situations. In this article, we will discuss the concepts of Vesrajchakkannadhamma V, the concepts of leaders in emergency situations and leaders in emergency situations according to Vesrajchakkannadhamma V to get leaders who can solve problems in every situation by applying Buddhist principles to create leaders of faith, behave well, take care of responsibility with experience, perseverance, and leaders of wisdom who can turn crises into opportunities. Change the way you work quickly Get skills for your employees.

Keywords: Vesaratchakorntham V; Leaders; Emergency Situations

บทนำ

ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเฉพาะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางลบจะเป็นบททดสอบความสามารถของผู้นำในการแก้ปัญหาและหาทางออกเพื่อนำองค์กรให้ผ่านวิกฤตินั้น ผู้นำจะต้องบริหารงานอยู่บนความไม่แน่นอนและการคาดการณ์ไม่ได้ แต่ต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อประคับประคองทุกอย่างให้เสียหายน้อยที่สุด ขณะเดียวกัน ก็มีภารกิจที่ต้องฟื้นฟูองค์กรเมื่อภาวะวิกฤติจบสิ้นลง

ผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องหาวิธีที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ จากเหตุการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 (Covid-19) ทำให้ทั่วโลกประสบปัญหา รวมทั้งประเทศไทย เราด้วย สร้างความเสียหายต่อชีวิตผู้คน และตามมาด้วยความเสียหายทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ตอนนี้เรายังไม่รู้ว่าจะเหตุการณ์จะทวีความวิกฤติไปอีกนานแค่ไหน และมีผลกระทบเพียงไร จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงทำให้หลายๆ ผู้นำในหลายๆ หน่วยงานต้องแก้สถานการณ์ เพื่อให้องค์กรและบุคลากรดำเนินต่อไปได้

ในทางพระพุทธศาสนา มีพุทธพจน์บทหนึ่งได้กล่าวแสดงถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่า “เมื่อฝูงโคจ่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปคด โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปคดตามกัน เพราะมีผู้นำไปคด ฉันทไฉน หมู่มนุษย์ฉันทนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม หมู่มนุษย์นอกนั้นก็ประพฤติชั่วเสียหาย แฉกแฉกวันทั้งหมัดก็จะยากเข็ญ หากผู้ปกครองเป็นผู้ไร้ธรรม” นั่นคือ เมื่อฝูงโคจ่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรง ฉันทไฉน หมู่มนุษย์ก็ฉันทนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติชอบธรรม หมู่มนุษย์นอกนั้นก็พลอยดำเนินตาม ทั้งแฉกแฉกก็จะอยู่เป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด คำสอนในทางพระพุทธศาสนานั้นเป็นนอกกาลิโก คือ ไม่ขึ้นอยู่กับกาลเวลา สามารถนำมาใช้ได้เหมาะสมกับทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับคุณสมบัตินำ

จากพุทธพจน์ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินนั้นมีความสำคัญอย่างมากในสถานการณ์ปัจจุบัน หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เราไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด

และหากเกิดขึ้นแล้วจะยุติลงเมื่อใด และเมื่อยุติแล้วเราจะดำเนินต่อไปอย่างไร ผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานการณ์ฉุกเฉิน คำถามของบทความนี้คือ เวสารัชชกรณธรรม 5 คืออะไร ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นอย่างไร การนำหลักเวสารัชชกรณธรรม 5 มาใช้กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างไร โดยมีสาระสำคัญดังนี้

เนื้อหาของบทความ

เนื้อหาของบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ส่วน คือ เวสารัชชกรณธรรม 5 คืออะไร ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นอย่างไร และการนำหลักเวสารัชชกรณธรรม 5 มาใช้กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างไร ดังความสังเขปต่อไปนี้

เวสารัชชกรณธรรม 5

เวสารัชชกรณธรรม หมายถึง ธรรมทำความกล้าหาญ ธรรมเป็นเหตุให้กล้าหาญ คุณธรรมที่ทำให้เกิดความกล้ากล้า มี 5 อย่าง อันประกอบด้วย 1) ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ 2) ศีล มีความประพฤติดีงาม 3) พาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก 4) วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง และ 5) ปัญญา รู้รอบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) : 2546) ผู้เขียนได้อธิบายจำแนกออกเป็น 5 อย่างดังนี้

ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ ศรัทธาในทางพระพุทธศาสนา ไม่ใช่การเชื่ออย่างไม่มีเหตุผล แต่เป็นความเชื่อที่มีปัญญา มีเหตุผลมาประกอบการพิจารณาอยู่ด้วย เพราะหากมีแต่ศรัทธาอย่างเดียวก็อาจกลายเป็นความงมงายได้ ดังนั้นศรัทธาในทางพระพุทธศาสนาจึงเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาปัญญาเพื่อการรู้ ศรัทธาตามหลักพระพุทธศาสนา ที่ประกอบด้วยเหตุผลและเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาปัญญา อันประกอบด้วย (ยุวพุทธ, ออนไลน์) กัมมสัทธา คือการเชื่อกรรม, เชื่อกฎแห่งกรรม, เชื่อว่ากรรมมีอยู่จริง คือ เชื่อว่าไม่ว่าจะเป็นเรื่องชั่วหรือดีเมื่อกระทำไปแล้ว โดยมีเจตนา จงใจทำ การกระทำนั้นย่อมเป็นกรรม และกรรมนั้นย่อมเป็นเหตุปัจจัยก่อให้เกิดผลดีและผลร้ายสืบเนื่องต่อไป และเชื่อว่าผลที่ต้องการจะสำเร็จได้ด้วยการกระทำ มิใช่ด้วยอ้อนวอนขอ วิปากสัทธา คือ เชื่อวิปาก คือ เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง เชื่อว่ากรรมที่ทำแล้วต้องมีผล และผลต้องมีเหตุ ผลดีเกิดจากกรรมดี ผลชั่วเกิดจากกรรมชั่ว กัมมัสสกตาสัทธา คือเชื่อว่าสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตน เชื่อว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของกรรม คือการกระทำ แต่ละคนจะต้องรับผิดชอบผลกรรมของตน และ ตถาคตโพธิสัทธา คือเชื่อในการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า มั่นใจว่าทรงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะ ตรัสธรรมและบัญญัติวินัยไว้ด้วยดี

ทรงเป็นที่แสดงให้เห็นว่า เราทุกคนหากฝึกตนด้วยดี ก็บรรลุธรรม หลุดพ้นได้ ดังที่พระองค์ได้ทรงบำเพ็ญไว้เป็นแบบอย่าง

ศีล มีความประพฤติดีงาม ในคำสอนทางพระพุทธศาสนามีหลากหลายนัย มีคำแปลหลายความหมาย หมายถึง การรวบรวมกาย วาจา จากที่เคยเป็นไปกับด้วยอกุศล ก็เป็นไปกับด้วยกุศลมากยิ่งขึ้น เป็นความประพฤติเรียบร้อยดีงาม หมายถึง เป็นที่รองรับกุศลธรรมทั้งหลาย นอกจากนั้นยังมีความหมายหลายอย่าง คือ ปกติ เกษม สำรวม ซึ่งโดยมากเรามักเข้าใจว่า ศีล คือ การกระทำทางกาย วาจา เป็นการวิริยดิ้นรนที่จะไม่กระทำความชั่วทางกาย วาจา เท่านั้น (มูลนิธิศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา, 2555) เช่น งดเว้นจากการฆ่าสัตว์งดเว้นจากการลักทรัพย์ งดเว้นจากการประพฤตินิดในกาม งดเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากการดื่มสุราเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ซึ่งเป็นศีล 5 แต่ในความเป็นจริง ศีล มีหลากหลายนัย ขึ้นอยู่กับว่า พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแสดงศีล โดยนัยใด จึงสำคัญอยู่ที่ผู้ศึกษาจะต้องมีความละเอียดรอบคอบในการศึกษา เพื่อความเข้าใจอย่างถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

พาสักจะ ได้สดับหรือศึกษามาก ในทางพระพุทธศาสนา มีความหมายว่า ความเป็นผู้ได้ สดับมาก การได้ศึกษาเล่าเรียนมาก การมีความรู้มีประสบการณ์มาก เรียกบุคคลผู้มีภาวะอย่างนั้นว่า พุสุต คือผู้ได้ศึกษาเล่าเรียนมามาก ผู้มีความรู้มาก ผู้คงแก่เรียน นักปราชญ์

วิริยารัมภะ นี้แปลว่า ปราศจากความเพียร ความเพียรสม่ำเสมอ ความเพียรเสมอดั้นเสมอ ปลาย ความเพียรไม่ย่อท้อ ความเพียรเป็นไปติดต่อกัน อันนี้คือ วิริยารัมภะ พระพุทธเจ้าท่านตรัสสอนไว้ว่า ท่านทั้งหลายเห็นความเกียจคร้านเป็นภัยเห็นความเพียรเป็นธรรมที่เกษมหรือปลอดภัยจงเป็นผู้มีความเพียรสม่ำเสมอเถิด (จากคัมภีร์จรียาปิฎกขุททกนิกาย พระไตรปิฎกเล่ม 33) ท่านจะเห็นว่าความเกียจคร้านเป็นภัยอย่างยิ่งทีเดียวเพราะว่าเป็นบ่อเกิดแห่งความหายนะหลายประการบรรดาสิ่งที่น่ากลัวและควรขับออกไปจากตัวของคนเราก็เห็นจะไม่มีอะไรมากเท่ากับความเกียจคร้านสำหรับผู้หวังความเจริญให้แก่ชีวิต ความเกียจคร้านควรจะเป็นสิ่งแรกที่จะต้องขับให้ออกไปโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้

ปัญญา รู้ออบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ รู้ทำความเข้าใจในสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมา หรือที่เล่าเรียนมาและรับการถ่ายทอดศิลปวิทยาการ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ไม่บิดเบือน หรืออคติด้วยความรัก ความชัง และเพราะความกลัว การคิดพิจารณาวินิจฉัยอย่างมีวิจารณญาณ ด้วยการใช้ปัญญาที่บริสุทธิ์อิสระไม่ถูกกิเลส เช่น ความอยากได้ผลประโยชน์ และความเกลียดชังเข้า

ครอบงำการรู้จักมอง รู้จักคิด มีหลักการคิด มีวิธีคิดที่จะเข้าถึงความจริง และได้คุณประโยชน์ มีโยนิโสมนสิการ อย่างที่เรียกว่ามองเป็น คิดเป็น เช่น รู้จักวิเคราะห์ แยกแยะ สืบสาวหาเหตุปัจจัยของสิ่งเกิดขึ้น ดำรงตั้งอยู่และแปรเปลี่ยนสภาวะไป การรู้จักจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จ ฉลาดในวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมายมีความสามารถในการแสวงหา เลือกคัดจัดสรร ประมวลความรู้ คิดได้ชัดเจน และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นเครือข่ายความรู้ และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา หรือกับธรรมชาติทั้งหลาย ที่ทำให้วางใจถูกต้องต่อทุกสิ่งทุกอย่าง สามารถแก้ปัญหาชีวิต ขจัดความทุกข์ในจิตใจของตนเองได้ หลุดพ้นจากความยึดติดในสิ่งทั้งหลาย จิตไม่ถูกบีบคั้นครอบงำกระทบกระทั่งด้วยความผันผวนปรวนแปรของสิ่งต่างๆ หลุดพ้นเป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546)

สรุปได้ว่า เวสาร์ชชกรณธรรม หมายถึง ธรรมทำความกล้าหาญ ธรรมเป็นเหตุให้กล้าหาญ คุณธรรมที่ทำให้เกิดความกล้ากล้า มี 5 อย่าง อันประกอบด้วย 1) ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อและเชื่ออย่างมีเหตุผล 2) ศีล มีความประพฤติดีงามทั้ง กาย วาจา ใจ 3) พหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก สนใจศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา 4) วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง ความเพียรเสมอดั้นเสมอปลาย ความเพียรไม่ย่อท้อ ความเพียรเป็นไปติดต่อ และ 5) ปัญญา รู้ออบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นเครือข่ายความรู้และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา

ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน

ผู้นำ (Leader) เป็นเรื่องที่มีการพูดถึงเป็นอย่างมากในการบริหารงานทั้งจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน หรือแม้กระทั่งชุมชนต่างๆ เนื่องจากผู้นำจะเป็นตัวกำกับให้องค์กรเดินไปในทิศทางใด ดังนั้นจึงมีการศึกษาและให้ความหมายของผู้นำไว้มากมาย การศึกษาค้นคว้าได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับผู้นำไว้ดังนี้

ความหมายของผู้นำ (Leader) คำว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (McFarland, 1979) ผู้นำยังต้องเป็นผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ (House, 1978) รวมถึงผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะ

เป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม (Yukl: 1989) ผู้นำเป็นบุคคลที่มาจาก การเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นมาของกลุ่ม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องเป็นบุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (กวี วงศ์พุม, 2539) ผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ (บุญทัน ดอกไธสง, 2535)

ประเภทของผู้นำ ประกอบด้วย

1) ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่มีความเด็ดขาดในตัวเองถือเรื่องระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับเป็นหลัก ในการดำเนินงานการตัดสินใจต่างๆ ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น ในแง่การบริหารงานทางด้านวิชาการด้านธุรกิจจะเปรียบเสมือนกิจการที่เป็นเจ้าของบุคคลเดียว ที่มีการดำเนินการและตัดสินใจเฉพาะผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการเท่านั้น

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในโลกปัจจุบัน ให้สิทธิในการออกความคิดเห็น สิทธิในการเรียกร้อง รวมไปถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่นด้วยการเป็นประชาธิปไตยจึงเป็นลักษณะหนึ่ง ที่สังคมค่อนข้างจะยอมรับกันมากกว่าผู้นำประเภทอื่นๆ

3) ผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำที่ไปเรื่อยๆ มีความอ่อนไหวไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้นำที่เป็นที่รักของผู้ร่วมงานอย่างมาก ผู้นำประเภทนี้จึงมีมากมายตามแต่ละกิจกรรมต่างๆ บางครั้งอาจมองว่าเป็นบุคคลที่ไม่มีจุดยืนเป็นของตัวเอง หรือมองโลกในแง่ดีซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยั่งยืนอาจจะไม่ชอบลักษณะผู้นำ ประเภทนี้ ในทางปฏิบัติบางแห่งในตัวผู้นำอาจจะมีรูปแบบของการเป็นผู้นำทั้ง 2 ประเภทในคนเดียว อาจจะมีลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นออกมาแต่ละประเภท ซึ่งสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำแตกต่างกันออกไป เพราะในตัวผู้นำแต่ละคนมีอำนาจมีอิทธิพล สามารถดำเนินการหรือสั่งการได้ตามความเหมาะสม

หน้าที่ของผู้นำแบ่งออกได้ดังนี้

1) ควบคุม คนส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้ใครมาควบคุม แต่ในทางปฏิบัติงานแล้ว การควบคุมอยู่ห่างๆ จะได้ผลดีตามมาในลักษณะของการติดตามผลงานอาจจะใช้การควบคุมด้วยระบบเอกสาร ระบบของงานที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันหรือเป็นการควบคุมในระบบด้วยตัวของมัน เองอย่างอัตโนมัติ

- 2) ตรวจตรา เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องติดตามความเคลื่อนไหว หรือ ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขในเหตุการณ์นั้นๆ ได้ทันการ
- 3) ประสานงาน การประสานงานของหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งการประสานงานในเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่การงานถือว่าเป็นความจำเป็นและ สำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน
- 4) วินิจฉัยสั่งการ การสั่งการของผู้นำถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะผู้นำที่ดีจะรู้จัก การใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวินิจฉัยสั่งการที่ดีนั้นจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไป ปฏิบัติได้ทันที
- 5) โน้มน้าวให้ทำงาน ผู้นำมีหน้าที่หลักอย่างหนึ่งคือการชักชวนให้สมาชิกมีความสนใจ ในการปฏิบัติ งานหน้าที่การงานด้วยความตั้งใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต และเต็มใจที่จะทำงาน นั้นๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากที่สุด
- 6) ประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบตลอดระยะเวลาการทำงานของ บุคลากรถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน การ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีควรกระทำเป็นระยะๆ และสามารถแจ้งผลให้ผู้ที่ถูกประเมินได้ ทราบเพื่อจะได้แก้ไขในโอกาสต่อไป หากสามารถประเมินผลงานได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม แล้ว ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลย่อมลดน้อยลงไปด้วยเช่นกัน

สถานการณ์ฉุกเฉิน

สถานการณ์ฉุกเฉิน หมายความว่า สถานการณ์อันกระทบหรืออาจกระทบต่อความสงบ เรียบร้อยของประชาชน หรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ หรืออาจทำให้ประเทศหรือส่วนใด ส่วนหนึ่งของประเทศตกอยู่ในภาวะคับขัน หรือมีการกระทำความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้ายตาม ประมวลกฎหมายอาญา การรบหรือการสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องมีมาตรการเร่งด่วนเพื่อรักษาไว้ ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย เอกราชและบูรณภาพแห่งอาณาเขต ผลประโยชน์ของชาติ การปฏิบัติตาม กฎหมาย ความปลอดภัยของประชาชน การดำรงชีวิตโดยปกติสุขของประชาชน การคุ้มครอง สิทธิเสรีภาพ ความสงบเรียบร้อยหรือประโยชน์ส่วนรวม หรือการป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาความ เสียหายจากภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาอย่างฉุกเฉินและร้ายแรง (ม.4 พ.ร.ก. ฉุกเฉิน)

ส่วน สถานการณ์ฉุกเฉินที่มีความร้ายแรง ได้แก่ กรณีที่สถานการณ์ฉุกเฉินมีการก่อการ ร้าย การใช้กำลังประทุษร้ายต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน หรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีการ กระทำที่มีความรุนแรงกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยในชีวิตหรือทรัพย์สินของรัฐ

หรือบุคคล และมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหาให้ยุติได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันห่วงที่ (ม.11 พ.ร.ก. ฉุกเฉิน)

สรุปได้ว่า จากความหมายของ ผู้นำ หมายถึง ผู้นำมีหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณและคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด นำจะต้องให้ความสนใจกับการทำให้องค์กรอยู่รอด และแก้ปัญหาประจำวันและเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ จนกระทั่งอาจจะละเลยต่อการคิดถึงสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่ และสุขภาพกายใจของบุคลากร ส่วนคำว่า สถานการณ์ฉุกเฉิน นั้นหมายถึง สถานการณ์อันกระทบหรืออาจกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ หรืออาจทำให้ประเทศหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของประเทศตกอยู่ในภาวะคับขัน รวมถึงสถานการณ์โรคระบาด ซึ่งเมื่อนำ 2 คำนี้มารวมกัน ผู้นำสถานการณ์ฉุกเฉิน จึงหมายถึง ผู้ที่จะนำพาองค์กรในช่วงวิกฤตให้ผ่านพ้นหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดมาก่อน ด้วยปัญญา ความเพียร ความอดทน ความเสมอต้นเสมอปลาย กล้าคิด กล้าที่จะตัดสินใจ เอาใจใส่เอื้อเฟื้อต่อบุคลากร เป็นต้น

เวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน

1) ผู้นำแห่งศรัทธา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในองค์กรว่าเราจะผ่านช่วงวิกฤตหรือสถานการณ์ฉุกเฉินไปได้ด้วยดี พลังแห่งศรัทธาและความเชื่อมั่นเกิดจากผู้นำองค์กรแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ ไม่ทอดทิ้งบุคลากร ร่วมทุกข์ร่วมสุขไม่ว่าจะเป็นในช่วงสถานการณ์ปกติ หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน คอยให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด หมั่นนัดหมายประชุมคอยถามไถ่ทั้งเรื่องงาน และเรื่องสวัสดิภาพของบุคลากร อาทิเช่น ในสถานการณ์ Covid-19 ใส่ใจถามไถ่เรื่องสุขภาพ จัดหาอุปกรณ์ เตรียมความพร้อมรับมือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ทันห่วงที่

2) ผู้นำแห่งการประพฤติดี ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้นำต้องดูแลรับผิดชอบ กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบภายในองค์กรก็ตาม รวมถึงกฎระเบียบต่างๆ หากมีการประกาศ พ.ร.ก. ฉุกเฉิน คอยฟังข่าวสารต่างๆ เพื่อแจ้งเตือนบุคลากรได้อย่างชัดเจน ไม่นิ่งดูตาย อาทิเช่นในช่วงสถานการณ์ Covid-19 กรณีที่บุคลากรมีผู้ติดเชื้อหรือไม่ก็ตาม ต้องคอยใส่ใจดูแลบุคลากรของตนเองในเรื่อง เวลาการทำงาน การดูแลตนเองของบุคลากรในองค์กร ในการรับผิดชอบต่อสังคมก็ที่มีการประกาศสถานการณ์โรคระบาด เพื่อไม่ให้บุคลากรติดเชื้อ หรือแพร่กระจายเชื้อโรคสู่องค์กรและสังคม

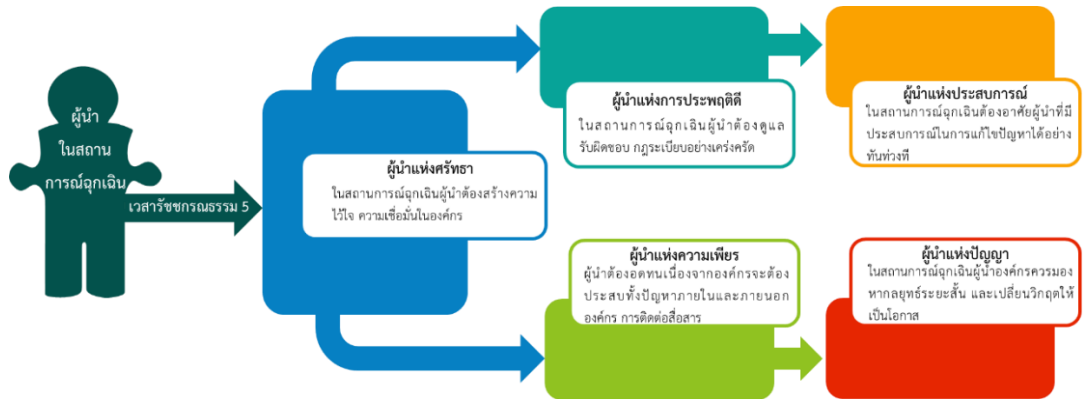
3) ผู้นำแห่งประสบการณ์ ในสถานการณ์ฉุกเฉินต้องอาศัยผู้นำที่มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที โดยไม่ลังเลใจ แก้ไขตรงจุด ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วไม่ใช่ความสมบูรณ์แบบ เนื่องจากมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้นำต้องตัดสินใจอย่างกล้าหาญและทันท่วงที ตลอดจนมีแผนฉุกเฉินเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่สำคัญการมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้นำองค์กรสามารถตัดสินใจไม่อย่างรวดเร็วขึ้น แม้ว่าจะขาดข้อมูลที่ครบถ้วนก็ตาม

4) ผู้นำแห่งความเพียร ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องอดทนเนื่องจากองค์กรจะต้องประสบทั้งปัญหาภายในและภายนอกองค์กร การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาจะยากขึ้น ผู้นำองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่สิ่งสำคัญที่สุด โดยการกำหนดลำดับความสำคัญของสิ่งต่างๆ อย่างชัดเจน นอกจากนี้จากการศึกษาขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการรับมือกับโรคระบาดในช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้นำองค์กรต้องมีการรับมือโดยการการตั้งศูนย์สั่งการพิเศษ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้ง่ายและสะดวกรวดเร็วขึ้น

5) ผู้นำแห่งปัญญา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำองค์กรควรมองหากลยุทธ์ระยะสั้น และเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ต้องเร่งศึกษาสภาพและทิศทางของเศรษฐกิจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะอย่างรวดเร็ว และต้องมองการเปลี่ยนแปลงให้เป็นเรื่องเปลี่ยนไปอย่างสมดุลตามนโยบายขององค์กรนั้น เร่งพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทันท่วงที ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทางเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อไม่ให้งานต้องหยุดชะงักและองค์กรสามารถดำเนินตามนโยบายต่อไปได้อย่างเต็มที่แม้เกิดสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ก็ตาม

สรุปได้ว่า ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินตามหลักเวสาร์ชกรณธรรม 5 นั้นต้องประกอบไปด้วย 1) ผู้นำแห่งศรัทธา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องสร้างความไวใจ ความเชื่อมั่นในองค์กร 2) ผู้นำแห่งการประพฤติดี ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้นำต้องดูแลรับผิดชอบ กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 3) ผู้นำแห่งประสบการณ์ ในสถานการณ์ฉุกเฉินต้องอาศัยผู้นำที่มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที โดยไม่ลังเลใจ แก้ไขตรงจุด ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วไม่ใช่ความสมบูรณ์แบบ เนื่องจากมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นตลอดเวลา 4) ผู้นำแห่งความเพียร ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องอดทนเนื่องจากองค์กรจะต้องประสบทั้งปัญหาภายในและภายนอกองค์กร การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาจะยากขึ้น ผู้นำองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่สิ่งสำคัญที่สุดและสุดท้าย 5) ผู้นำแห่งปัญญา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำองค์กรควรมองหากลยุทธ์ระยะสั้น และเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ต้องเร่งศึกษาสภาพและทิศทางของเศรษฐกิจ ปรับเปลี่ยนวิธีการ

ทำงานเพื่อให้เกิดทักษะอย่างรวดเร็ว และต้องมองการเปลี่ยนแปลงให้เป็นเรื่องเปลี่ยนไปอย่างสมคูลตามนโยบายขององค์กรนั้น



แผนภาพที่ 1 ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินตามหลักเวสารัชชกรณธรรม 5

สรุป

จากสาระสำคัญที่นำเสนอมาทั้งหมด ผู้เขียนขอสรุปภาพรวมของประเด็นผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินนั้นมีความสำคัญอย่างมากในสถานการณ์ปัจจุบัน หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เราไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด และหากเกิดขึ้นแล้วจะยุติลงเมื่อใด และเมื่อยุติแล้วเราจะดำเนินต่อไปอย่างไร ผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานการณ์ฉุกเฉิน คำถามของบทความนี้คือ เวสารัชชกรณธรรม 5 คืออะไร ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นอย่างไร การนำหลักเวสารัชชกรณธรรม 5 มาใช้กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างไร ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละประเด็นดังนี้

เวสารัชชกรณธรรม 5 คือ หลักธรรมแห่งความกล้าหาญ ธรรมเป็นเหตุให้กล้าหาญ คุณธรรมที่ทำให้เกิดความกล้ากล้า มี 5 อย่าง อันประกอบด้วย 1) ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อและเชื่ออย่างมีเหตุมีผล 2) ศีล มีความประพฤติดีงามทั้ง กาย วาจา ใจ 3) พหุสัจจะ ได้สติหรือศึกษามาก สนใจศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา 4) วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง ความเพียรเสมอดั้นเสมอปลาย ความเพียรไม่ย่อท้อ ความเพียรเป็นไปติดต่อ และ 5) ปัญญา รู้ออบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นเครือข่าย

ความรู้และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้ง เข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา

ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้เขียนได้สรุปความหมายของ ผู้นำสถานการณ์ฉุกเฉิน หมายถึง ผู้ที่จะนำองค์กรในช่วงวิกฤตให้ผ่านพ้น หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดมาก่อน ด้วยปัญญา ความเพียร ความอดทน ความเสมอต้นเสมอปลาย กล้าคิด กล้าที่จะตัดสินใจ เอาใจใส่เอื้อเฟื้อต่อบุคลากร เป็นต้น

เวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินตามหลัก เวสารัชชกรณธรรม 5 นั้นต้องประกอบไปด้วย 1) ผู้นำแห่งศรัทธา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในองค์กร 2) ผู้นำแห่งการประพฤติดี ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้นำต้องดูแลรับผิดชอบ กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 3) ผู้นำแห่งประสบการณ์ ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ต้องอาศัยผู้นำที่มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที โดยไม่ลังเลใจ แก้ไขตรงจุด ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วไม่ใช่ความสมบูรณ์แบบ เนื่องจากมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นตลอดเวลา 4) ผู้นำแห่งความเพียร ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องอดทนเนื่องจากองค์กรจะต้องประสบทั้งปัญหาภายในและภายนอกองค์กร การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาจะยากขึ้น ผู้นำองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่สิ่งสำคัญที่สุด และสุดท้าย 5) ผู้นำแห่งปัญญา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำองค์กรควรมองหากลยุทธ์ระยะสั้น และเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ต้องเร่งศึกษาสภาพและทิศทางของเศรษฐกิจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะอย่างรวดเร็ว และต้องมองการเปลี่ยนแปลงให้เป็นเรื่องเปลี่ยนไปอย่างสมดุลตามนโยบายขององค์กรนั้น

เอกสารอ้างอิง

กวี วงศ์พุทธ. (2539). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

บุญทัน ดอกไธสง. (2535). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีชนบท.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: การศาสนา.

มูลนิธิศึกษาและเผยแพร่พระพุทธศาสนา. (2566). *ศีล*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.dhammadhome.com/webboard/topic21683.html>

McFarland. (1979). *Management : Foundation & Practices* (5th ed). New York: Macmillan Publishing Inc.

House, E.R. (1978). *The Logic of Evaluation Argument*. Los Angeles : UCLA Center for study of evaluation.

Yukl . G. A. (1989). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

Yuwaput Bblockdit. (2566). สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.blockdit.com/posts/5d217cd39ca9ef0fecb9529d>

**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน
ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน**

PHUTHATHAM INTEGRATIVE FOR SUSTAINABLE QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT
IN BAN SOBKHUN, THA WANG PHA DISTRICT, NAN PROVINCE

บัญชา โชติกำจร, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, ธิติวดี หมั่นมี

Buncha Chotkumjorn, Phrakhrupalad Watcharaphong Wachirapanyo,

Thitiwut Manmee,

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: orientalidea@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักท้าว 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนในหมู่บ้านสบซุ่น อ.ท่าวังผา จ.น่าน 3. เพื่อเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บ้านสบซุ่น อ.ท่าวังผา จ.น่าน เป็นชุมชนที่ยั่งยืน เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธีการกล่าวคือการใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ และระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรทั้งหมดในพื้นที่หมู่บ้านสบซุ่น ต.ป่าคา อ.ท่าวังผา จ.น่าน จำนวน 762 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาร์โร ยามาเน่ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และทำการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ในส่วนของ การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ส่วนข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูลสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนา

คุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ตามหลักภาวนา 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.89$) และ ระดับการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนในหมู่บ้านสบขุ่น อ.ท่าวังผา จ.น่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.697^{**}$)และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประกอบอาชีพ ด้านรายได้และการกระจายรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ส่วน ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านชีวิตครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

3. ปัญหา และอุปสรรค การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนในหมู่บ้านสบขุ่น อ.ท่าวังผา จ.น่าน สรุปได้คือ 1. การขาดโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณสุข 2. ขาดโอกาสด้านการศึกษา ครอบครัวยากจนหรือมีปัญหาในครอบครัวทำให้ไม่สามารถเรียนต่อได้ 3. ขาดการกระจายรายได้และความเจริญทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต และปัญหา ความยากจนที่รุนแรงและความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ในระดับสูง 4. ครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์ ไม่มีความพร้อมในการมีบุตร เด็กขาดการดูแลเอาใจใส่ที่เหมาะสมจากพ่อแม่ 5. สิ่งแวดล้อมเป็นพิษส่งผลต่อสุขภาพ ปัญหาขยะมูลฝอย ปัญหามลพิษทางอากาศ ปัญหาสารพิษตกค้างในอาหารและสิ่งแวดล้อม

คำสำคัญ: พัฒนาคุณภาพชีวิต; การบริหารงาน; หลักภาวนา 4

Abstract

This research study has the following objectives: 1. To study the level of opinions towards sustainable quality of life development of Ban Sop Khun community. Tha Wang Pha District, Nan Province. 2. To study the relationship between the four principles of meditation and the quality-of-life development of people in Sop Khun village, Tha Wang Pha district, Nan province. 3. To propose an approach for integrating Buddhist principles to improve the quality of life for Ban Sop Khun, Tha Wang Pha District, Nan Province to be a sustainable community. It is research using integrated research methodology. that is, the use of quantitative



research methodology. and qualitative research regulations the total population in the area of Sop Khun village, Pa Kha sub-district, Tha Wang Pha district, Nan province, amounted to 762 people. The researcher has determined the size of the sample. And the method of random sampling from Taro Yamane's formula, the size of the sample was 262 people. and collect data using questionnaires. Data were analyzed using a software program for social science research. and to test the analytical hypothesis in the part of considering the relationship between the variables using Pearson's correlation coefficient. to test the hypothesis The open-ended question section presents problems, obstacles, and suggestions. analyze using the frequency distribution and data from interviews the researcher groups information about the essence of the interview issues. and conduct content analysis.

Findings of this research were as follows: 1. Sustainable quality of life development level of Ban Sop Khun community Tha Wang Pha District, Nan Province. Tha Wang Pha District, Nan Province according to the principles of meditation in 4 aspects. The overall level was at a high level and the level of participation in sustainable quality of life development of Ban Sop Khun community. Tha Wang Pha District, Nan Province was at a high level when considering each aspect. It was found that all items were at a high level.

2. The relationship between the 4 Bhavana principles and quality of life development of the people in Sop Khun Village, Tha Wang Pha District, Nan Province had a positive relationship at a relatively high level. ($R=.679^{**}$) and when considering each side found that career income and income distribution There was a positive relationship at a relatively high level, for health, education, and family life. environment good management of the public sector There was a moderate positive relationship.

3. Problems and obstacles in improving the quality of life of people in Sop Khun Village, Tha Wang Pha District, Nan Province can be summarized as follows:1.

Lack of access to public health services. 2. Lack of educational opportunities Poor family or family problems preventing them from continuing their education 3. Lack of income distribution and prosperity resulting in insufficient income for livelihoods and severe poverty and high level of income inequality. 4. Imperfect families. Not ready to have children Children lack proper care from their parents. 5. The environment is toxic and affects health. garbage problem air pollution problem the problem of pesticide residues in food and the environment.

Keywords: Improve Quality of Life; Administration; Principles of Prayer 4

บทนำ

มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศชาติ ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ประเทศไทยให้ความสำคัญในการพัฒนาประชาชนมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อเป็นกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนาประเทศ

โดยการพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจที่ไทยมีขนาดใหญ่ขึ้น ในขณะที่โครงสร้างพื้นฐานมีการพัฒนาครอบคลุมมากขึ้น และคุณภาพชีวิตประชาชนดีขึ้น โครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันปรับตัวช้า เนื่องจากการยกระดับห่วงโซ่มูลค่าการผลิตเกษตร อุตสาหกรรม และบริการสู่การใช้องค์ความรู้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังดำเนินการได้น้อย ทำให้ฐานการผลิตเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ มีผลิตภาพการผลิตต่ำ ประกอบกับประเทศไทยยังประสบปัญหาคุณภาพในเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านที่สำคัญ ได้แก่ คุณภาพคน คุณภาพการศึกษา คุณภาพบริการสาธารณสุข และบริการสาธารณสุข สังคมไทยยังมีความเหลื่อมล้ำสูง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564), 2557)

คุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการดูแลและพัฒนา เพราะถ้าประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะสามารถพัฒนาครอบครัวและประเทศชาติให้มั่นคง การทำให้บุคคลมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจและสติปัญญา ดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความ เป็นอยู่ของตนเองและสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตของประชาชนจะประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพ ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านชีวิตครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ

เครือข่ายเจริญโภคภัณฑ์ เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับประเทศไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ผ่านมาทางเครือข่ายเจริญโภคภัณฑ์ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนชาวไทยในหลากหลายมิติ ในหลายภูมิภาคของประเทศ และพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน
3. เพื่อเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรทั้งหมดในพื้นที่ชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน จำนวน 762 คน ที่มีคุณสมบัติอายุ 18 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 60 ปี ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเนะ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลป่าคา 2. หัวหน้าสำนักงานน่านบริษัท ไฟฟ้าหงสา จำกัด 3. ผู้ใหญ่บ้านสบขุ่น 4. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสบขุ่น 5. ประธานกลุ่ม

วิสาหกิจชุมชน 6. ประชาสัมพันธ์กลุ่มวิสาหกิจชุมชน 7. ผู้นำกลุ่มเยาวชนบ้านสบซุ่น 8. ประธานมูลนิธิพระหลักเมืองน่าน 9. ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต จำนวน 9 รูปหรือคน เลือกลงโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจาก กลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน จำนวน 262 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth Interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ LSD และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาตีความ และเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน พบว่า

1. ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.17 S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.15, S.D. = 0.55)
2. ด้านการศึกษา การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.18, S.D. = 0.62)
3. ด้านการประกอบอาชีพ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.09, S.D. = 0.60)
4. ด้านรายได้และการกระจายรายได้ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.18, S.D. = 0.74)
5. ด้านชีวิตครอบครัว การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.20, S.D. = 0.05)
6. ด้านสภาพแวดล้อม การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.19, S.D. = 0.51)
7. ด้านการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.17, S.D. = 0.55)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

หลักถาวรนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=0.697^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

หลักถาวรนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ ชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=0.539^{**}$)

หลักถาวรนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=0.582^{**}$)

หลักภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประกอบอาชีพ ของชุมชนบ้านสบ
 ชุ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.643^{**}$)

หลักภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ของชุมชน
 บ้านสบชุ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.614^{**}$)

หลักภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านชีวิตครอบครัว ของชุมชน
 บ้านสบชุ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.577^{**}$)

หลักภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อม ของชุมชนบ้านสบชุ่น
 อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.599^{**}$)

หลักภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ของ
 ชุมชนบ้านสบชุ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.527^{**}$)

ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของชุมชนบ้านสบชุ่น
 อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน

หลักภาวะนา 4 ภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ ของชุมชนบ้านสบ
 ชุ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.490^{**}$)

หลักภาวะนา 4 ภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ของชุมชนบ้านสบ
 ชุ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.535^{**}$)

หลักภาวะนา 4 ภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประกอบอาชีพ ของ
 ชุมชนบ้านสบชุ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.579^{**}$)

หลักภาวะนา 4 ภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านรายได้และการกระจาย
 รายได้ ของชุมชนบ้านสบชุ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปาน
 กลาง ($r=.519^{**}$)

หลักภาวะนา 4 ภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านชีวิตครอบครัว ของชุมชน
 บ้านสบชุ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.489^{**}$)

หลักภาวะนา 4 ภาวะนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อม ของชุมชน
 บ้านสบชุ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.506^{**}$)

หลักภาวนา 4 กายภาวนา กับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.442^{**}$)

ความสัมพันธ์ระหว่าง กายภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

หลักภาวนา 4 กายภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.490^{**}$)

หลักภาวนา 4 กายภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.535^{**}$)

หลักภาวนา 4 กายภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประกอบอาชีพ ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.579^{**}$)

หลักภาวนา 4 กายภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.519^{**}$)

หลักภาวนา 4 กายภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านชีวิตครอบครัว ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.489^{**}$)

หลักภาวนา 4 กายภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อม ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.506^{**}$)

หลักภาวนา 4 กายภาวนา กับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.442^{**}$)

ความสัมพันธ์ระหว่าง ศีลภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนในหมู่บ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา

หลักภาวนา 4 ศีลภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.378^{**}$)

หลักภาวนา 4 ศีลภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.413^{**}$)

หลักภาวนา 4 ศิลภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประกอบอาชีพ ของชุมชน บ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.474^{**}$)

หลักภาวนา 4 ศิลภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.455^{**}$)

หลักภาวนา 4 ศิลภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านชีวิตครอบครัว ของชุมชน บ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.431^{**}$)

หลักภาวนา 4 ศิลภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อม ของชุมชน บ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.458^{**}$)

หลักภาวนา 4 ศิลภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการบริหารจัดการที่ดีของ ภาครัฐของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปาน กลาง ($r=.409^{**}$)

ความสัมพันธ์ระหว่าง จิตตภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

หลักภาวนา 4 จิตตภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ ของชุมชนบ้านสบ ซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.468^{**}$)

หลักภาวนา 4 จิตตภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ของชุมชนบ้าน สบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.506^{**}$)

หลักภาวนา 4 จิตตภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประกอบอาชีพ ของ ชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=. 545^{**}$)

หลักภาวนา 4 จิตตภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านรายได้และการกระจาย รายได้ ของชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปาน กลาง ($r=.548^{**}$)

หลักภาวนา 4 จิตตภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านชีวิตครอบครัว ของชุมชน บ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.512^{**}$)

หลักภาวนา 4 จิตตภาวนา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อม ของชุมชน บ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.534^{**}$)

หลักภาวนา 4 จิตตภาวนา กัับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการบริหารจัดการที่ดีของ ภาครัฐ ของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปาน กลาง ($r=.462^{**}$)

ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัญญาภาวนา กัับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

หลักภาวนา 4 ปัญญาภาวนา กัับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาพ ของชุมชนบ้าน สบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.548^{**}$)

หลักภาวนา 4 ปัญญาภาวนา กัับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ของชุมชนบ้าน สบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.578^{**}$)

หลักภาวนา 4 ปัญญาภาวนา กัับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประกอบอาชีพ ของ ชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=. 477^{**}$)

หลักภาวนา 4 ปัญญาภาวนา กัับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านรายได้และการกระจาย รายได้ของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปาน กลาง ($r=.620^{**}$)

หลักภาวนา 4 ปัญญาภาวนา กัับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านชีวิตครอบครัว ของ ชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=. 579^{**}$)

หลักภาวนา 4 ปัญญาภาวนา กัับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อม ของชุมชน บ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.578^{**}$)

หลักภาวนา 4 ปัญญาภาวนา กัับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการบริหารจัดการที่ดีของ ภาครัฐ ของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปาน กลาง ($r=.532^{**}$)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน บ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน คือ

1) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เพื่อที่ชุมชนจะได้นำมาใช้บูรณาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

- 2) ควรมีการอบรมพัฒนาจิตใจของประชาชน ให้รู้จักการเสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่เอาใจเอาเปรียบผู้อื่น เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน
- 3) ควรปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มี Service Mind และมีความเสมอภาค เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงสาธารณูปโภคและสวัสดิการจากภาครัฐได้อย่างเท่าเทียมกัน
- 4) ควรมีการส่งเสริมอาชีพเพิ่มเติมให้กับคนในชุมชน โดยเฉพาะอาชีพที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เช่น ส่งเสริมการท่องเที่ยว ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อเป็นการสร้างอัตลักษณ์และเพิ่มรายได้ให้กับชุมชนอีกทางหนึ่งด้วย
- 5) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลของชุมชนแบบองค์รวมในประเด็นต่างๆ เพื่อให้มองเห็นจุดที่ควรพัฒนา แก้ไข หรือปรับปรุงประเด็นต่างๆ ได้ตรงจุดยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนตามหลักการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน หลักภavana 4 ที่นำมาบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งมีความจำเป็นจะต้อง ผกผันตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่มีการพัฒนาตนเองให้ดำรงอยู่ในความมีสติ ไม่ประมาท มีธรรมเป็นเครื่องคุ้มครองตน ภavana 4 นี้ ได้แสดงให้เห็นถึงทฤษฎีการพัฒนามนุษย์และสังคม แสดงถึงทฤษฎีการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตและการอยู่ ร่วมกันในสังคม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ ที่ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ความสำคัญของภavana 4 ในดานการดำเนินชีวิต การพัฒนาบุคคลตามหลัก ภavana 4 จึงเป็นการแสดงถึงการปรับตัวปรับพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับสังคมและการ ดำเนินชีวิตในสังคม และการดำเนินชีวิตอยู่รวมกันกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างมีความสุข

2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนตามหลักการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในหมู่บ้านสบขุ่น ตำบลป่าคา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ด้านกายภavana โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตของประชากรด้านกายภavana ทำให้ประชากรมีสติในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ไม่เป็นคนประมาท เป็นคนที่มีความประชากรมีความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพราะไม่ได้ไปสร้าง

ความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น ทำให้การดำเนินชีวิตของประชาชนมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติ หล่อภัย ไตศึกษา “การประยุกต์ใหม่หาสติปัญญาเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ” การประยุกต์ใหม่หาสติปัญญาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุนั้น พบว่า การฝึกสติทางกายมีเดินจงกรมตามธรรมชาติ การฝึกสติ ด้วยการรักษาศีล มีการสำรวมกาย ความวิตกกังวลและความซึมเศร้าอันเป็นสาเหตุแห่งทุกข์ทั้งปวงได้ ซึ่งเป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตผู้สูงอายุทั้งทางกาย สังคม จิต และปัญญาที่ยั่งยืนตลอดไป

3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนตามหลักการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในหมู่บ้านสบขุ่น ตำบลป่าคา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ดานสีลภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตดานสีลภาวนานั้น ผลจากการเจริญสีลภาวนาทำให้ประชากรได้พัฒนาบุคลิกภาพและสุขภาพกาย สุขภาพทางจิตใจให้ดีขึ้นกว่าเดิมมาก การเจริญสีลภาวนาทำให้ประชากรมีจิตใจเข้มแข็ง ทำให้ได้พัฒนาจิตใจผ่องคลายหายเครียด ทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันของประชากรมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาสุทิตย อากาศโร ไตศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของประชาชน ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา พบว่า หลักภาวนา 4 คือ ความสุขทางกาย ความสุขทางสังคมหรือศีล ความสุขทาง จิตใจและความสุขทางปัญญา ดังนั้นองค์ประกอบและตัวชี้วัดความสุขตามหลักพระพุทธศาสนาจึงมี ความสัมพันธ์กับหลักแห่งการพัฒนาชีวิตใน 4

4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนตามหลักการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในหมู่บ้านสบขุ่น ตำบลป่าคา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ดานจิตภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตดานจิตภาวนานั้น ทำให้ประชากรมีจิตใจเข้มแข็งมองโลกในแง่ดี ที่สำคัญคือไม่ยึดติดกับอดีตที่ผ่านมาและไม่กังวลกับอนาคตสิ่งที่ยังไม่มาถึง การฝึกเจริญจิตภาวนาเป็นการพัฒนาจิตใจของประชากรทำให้ประชากรมีพรหมวิหารธรรมมีความรัก ความเมตตามากขึ้นทำให้ประชากรมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับพระมหานិพนธ มหาธมมรภขิโต ไตศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ด้วยหลักจิตภาวนาในพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทฤษฎีการ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในทางพระพุทธศาสนา จะเน้นกระบวนการพัฒนาจิตด้วยหลักสมณะและ วิปัสสนา เพราะเมื่อจิตพัฒนาดีแล้ว กาย ปัญญาและสังคมก็พัฒนาตามไปด้วย ศาสตร์สมัยใหม่นำมาจัดเป็นกิจกรรม ฝึกอบรมตามกรอบเวลาที่เหมาะสมจะเป็นการช่วย

ดูแลสุขภาพ ผู้สูงอายุให้เจริญใน 4 ดาน คือ กาย จิต สังคมและปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2552)

5) การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนตามหลักการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในหมู่บ้านสบขุ่น ตำบลป่าคา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ดานปัญญา ภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตดานการเจริญปัญญาภาวนานั้น ทำให้ประชากรรู้จักการแก้ปัญหา รู้จัก วิเคราะห์ การมองโลกทัศนคติต่อเพื่อนมนุษย์ที่ดีด้วยปัญญา การเจริญปัญญาภาวนาเป็นการพัฒนา ปัญญา การได้นำหลักธรรมของพระพุทธเจ้าไปปฏิบัติให้ ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนาและตามความ มุ่งหมายของตนเอง สำหรับคุณภาพชีวิตของประชากรที่ ได้จากการเจริญปัญญาภาวนา ซึ่งสอดคล้องกับ พิชญ์รัชต์ บุญช่วย ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษา กระบวนการสร้างภาวนา 4 โดยไขหลัก ไตรสิกขา” พบว่า กระบวนการเจริญภาวนา 4 โดยอาศัยหลัก ไตรสิกขา ซึ่งเป็นวิธีการประยุกต์แนวคิดและหลักการมาสู่การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานโดยยึดสติปัญญา 4 ภาวนา 4 เป็นการพัฒนาจากการปรับปรุงตนเองไปสู่สภาพการเปลี่ยนแปลงตนเอง ความยึดมั่นถือมั่นในตัวตนและสิ่งอื่นๆ ได้โดยลำดับและเป็นผู้มีภาวนา 4 เป็นคุณสมบัติประจำตน อันประเสริฐ

องค์ความรู้

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ตามหลักภาวนา 4 คือ 1. กายภาวนา 2. ศีลภาวนา 3. จิตตภาวนา 4. ปัญญาภาวนา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน รวมทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านการประกอบอาชีพ ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านชีวิตครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ

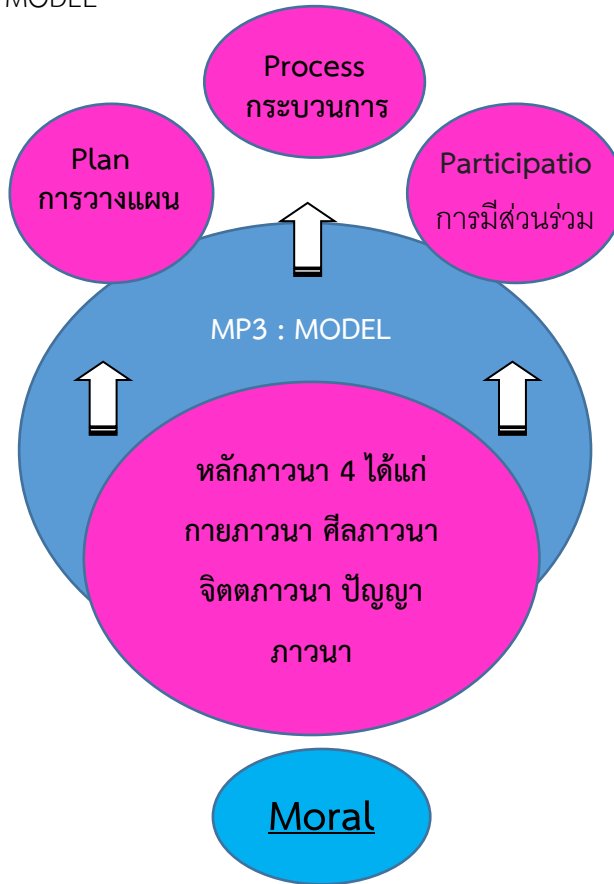


แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดย นายบัญชา โชติกำจร

จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้น การให้บริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรม จึงเป็นแนวทางสำคัญในงานด้านการบริหารงานในทุกๆ ขั้นตอน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารรวมไปถึงเจ้าหน้าที่จำเป็นที่จะต้องประยุกต์ใช้ภาวนา 4 ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และสร้างความประทับใจตลอดจนสนองต่อความต้องการของประชาชนให้สำเร็จลุล่วงตามที่ต้องการได้ ภาวนา 4 จึงเป็นหลักธรรมสำหรับการบริหารงานอย่างแท้จริง

การวิจัย เรื่อง “ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านสบขุน อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดน่าน ” ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย คือ MP3 : MODEL



MP3 : MODEL

แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดย นายบัญชา โชติกำจร

จากแผนภาพ องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย เรื่อง “ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านสบขุน อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดน่าน ” ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัยดังปรากฏเป็น MP3 : MODEL ”สรุปได้ดังนี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน คือ

1. Moral หลักธรรม คือ ควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นกรอบ หรือแนวทาง ให้ทุกคนเดินไปและปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในหมู่คณะเพื่อความสมัคสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
2. Plan การวางแผน คือ การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ สำหรับช่วงเวลาข้างหน้า และกำหนดสิ่งที่จะกระทำต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การวางแผน เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจที่ละเอียดอ่อน และต้องกระทำให้เสร็จสิ้น ก่อนจะมีการดำเนินกิจกรรม
3. Process กระบวนการ คือ การดำเนินการวางแผนถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการรับมือกับความท้าทายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น การสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักขององค์กร การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามวัดผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการคาดการณ์ถึงผลการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้นทั้งกับองค์กรเองและของคู่แข่ง เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ขององค์กร
4. Participation การมีส่วนร่วมการที่กลุ่มประชาชนหรือขบวนการที่สมาชิกของชุมชน ที่กระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกันที่แสดงให้เห็น ถึงความต้องการร่วม ความสนใจร่วม และมีความต้องการที่จะบรรลุ ถึงเป้าหมายร่วมกันทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

เอกสารอ้างอิง

- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2550). *แนวทางในการพัฒนาตนสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต*. สืบค้น 11 ธันวาคม 2564, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/148813>
- พงศรัตน์ ภิรมย์รัตน์ และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนจังหวัดแพร่. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร*, 8(4).
- พระฐิตะวงษ์ อนุตโตโร. (2557). ผลของการใช้หลักธรรมภavana 4 ที่มีต่อการสร้างภูมิคุ้มกันตนด้าน การดื่มเครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 5(2).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2552). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)*. สืบค้น 8 กันยายน 2560, จาก <http://www.senate.go>.

**ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา
อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน**

MANAGEMENT EFFICIENCY OF THE ACTIVE SAVING GROUP BAN WANGDINMAI MAE
SA SUB-DISTRICT IN WIANG SA DISTRICT, NAN PROVINCE

สิทธิกร ฐานะงาม, วรปรัชญ์ คำพงษ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Sitthikorn Thanangarm, Worapat Khumpong, Kiattisak Suklueang

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: thanangarm2529@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของบ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของบ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของบ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ และการประยุกต์ใช้หลักธรรมกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้างและ

กระบวนการทำงาน ด้านบริหารเงินทุนและทรัพยากร ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร และด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.722$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่าหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมในการสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกที่กู้ยืมเงิน และสมาชิกที่มีความสนใจมีวิธีสร้างอาชีพ หรือรายได้ในหลายรูปแบบ ควรสร้างกลุ่มเยาวชนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์และควรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเสริมสร้างและช่วยในการจัดทำเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลของบัญชีการเงินให้มั่นคงและปลอดภัยควรมีการวางมาตรการในการควบคุม ดูแลในขั้นตอนกระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่อย่างเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; อิทธิบาท 4; การบริหารจัดการ

Abstract

The objectives of this research paper were 1.to study the level of management of the active saving group Ban Wangdinmai Mae Sa Sub-district in Wiang Sa District, Nan Province 2. to study the relationship between the Iddhipada IV and the management of the active saving group Ban Wangdinmai Mae Sa Sub-district in Wiang Sa District, Nan Province. 3. to present guidelines for improving the efficiency of the management of the active saving group according to the Iddhipada IV of Ban Wangdinmai Mae Sa Sub-district in Wiang Sa District, Nan Province. This study integrated data from 187 samples of research conducted using a quantitative methodology. Frequency averaging, percentage averages and standard deviation used to examine the relationship between management and the applying the Iddhipada IV to the management of the active saving group Ban Wangdinmai Mae Sa Sub-district in Wiang Sa District, Nan Province. By the Pearson correlation coefficient method. In addition, 10 in-depth interviews conducted in



qualitative research with accompanying. content analysis technique to propose a context consisting of the significant informant frequency distribution tables to support quantitative data.

The research findings were that: 1. The level of opinion on the management of the active saving group Ban Wangdinmai Mae-Sa Sub-district in Wiang Sa District, Nan Province. Overall, it is at a high level (\bar{X} = 4.19 S.D. = 0.46). when considering each aspect, it was found that Structure and work process Funding and resources management Organization capacity development and structure and process Work at a high level in every item.

2. The relation between the Iddhipada IV and the management of the active saving group Ban Wangdinmai Mae Sa Sub-district in Wiang Sa District, Nan Province, it was found that a relatively high level of positive correlation. ($R = 0.722$) statistically significant at the 0.01 level.

3. Recommendations on the management efficiency of the active saving group Ban Wangdinmai Mae Sa Sub-district in Wiang Sa District, Nan Province, it was found that relevant government agencies should promote income generation for members who borrow money. and interested members have a way to build a career. or income in many forms should create a new generation of youth to participate in the management of the active savings group and there should be modern technology to enhance and help in the preparation of keeping financial account information secure and safe. There should be measures to control and supervise in the process of solving the debt problem of the Ban WangdinMai Truth Savings Group in a concrete and sustainable manner.

Keywords: Efficiency, Iddhipada IV, Management

บทนำ

ประเทศไทยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาวควบคู่กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นำไปสู่การบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนไทยมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรม และการพัฒนาประเทศไทยอยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะเดียวกันการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นที่ถือเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับการกินดีอยู่ดีของประเทศ จำเป็นต้องได้รับการยกระดับตามไปด้วยซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายจะต้องสร้างการเรียนรู้ร่วมกันการรวมตัวของประชาชนที่หลากหลายทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดองค์ความรู้ และเชื่อมประสบการณ์อย่างกว้างขวาง เป็นการเสริมพลังซึ่งกันและกัน สร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก โดยยึดหลักการพึ่งตนเอง ลดการพึ่งพิงภายนอกด้วยการคำนึงถึงศักยภาพทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นเป็นหลัก และใช้พลังชุมชนในการพัฒนาชุมชนให้ป็นชุมชนที่เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เข้มข้นมากขึ้น และสังคมโลกที่เชื่อมโยงใกล้ชิดในสภาพไร้พรมแดน เทคโนโลยีที่พัฒนาไม่หยุดยั้ง ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจและชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมกระแสทุนนิยมและการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์เศรษฐกิจโลก ส่งผลให้โครงสร้างเศรษฐกิจไทยในระบบเกษตรแบบพึ่งตนเองต้องปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพาอุตสาหกรรม และการส่งออก การพัฒนาภาคเกษตรกรรมที่ล่าช้ากว่าฐานการผลิตอื่นทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ระหว่างภาคเกษตรกรรมกับภาคอุตสาหกรรม และระหว่างสังคมในเมืองกับชนบทขยายวงกว้างขึ้น ความยากจนกระจุกตัวในกลุ่มเกษตรกรรายย่อย และในภาคชนบท รวมทั้งโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความรู้ แหล่งทุน และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และการที่ประเทศไทยยังอยู่ระหว่าง กระบวนการเปลี่ยนผ่านทางโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่มีความเปราะบาง รวมถึงปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานในภาวะที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว และการโยกย้ายถิ่นฐานเพื่อการทำงาน

ระหว่างเมืองมีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมสูงเกิดช่องว่างทางรายได้ระหว่างคนรวยและคนจน การขาดโอกาสทางการศึกษา การเข้าถึงบริการของรัฐที่มีคุณภาพ ความเสื่อมถอยของทรัพยากร ธรรมชาติและการเข้าถึงเพื่อใช้ประโยชน์อย่างเท่าเทียม รวมทั้งภาวะเสี่ยงภัยอื่น ๆ ส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศไทยต้องประสบกับภาวะความยากจน ภาวะการขาดแคลน ไม่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อัตราการเติบโต ทางเศรษฐกิจต่ำเมื่อเทียบกับอัตราการเติบโตของประชากรขาดการกระจายรายได้ที่เหมาะสม ซึ่งสาเหตุหลัก คือ การไม่มีงานทำ การมีหนี้สิน รายได้ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพตามมาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งรัฐจะต้องสร้างโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐาน และสวัสดิการเพื่อลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำทางรายได้และคุณภาพชีวิต

ปัจจุบันสวัสดิการเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องเข้าถึง และได้รับเนื่องจากเป็นสิทธิพื้นฐานทางสังคม การมีสวัสดิการเป็นการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคง และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนในสังคมการจัดสวัสดิการในสังคมยังไม่ครอบคลุมและเป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งชาวสวน ชาวไร่ ชาวนา แม่ค้ารายย่อย แรงงานนอกระบบในชนบทยังขาดสวัสดิการ และเงินทุนเพื่อการเกษตรจะมีส่วนช่วยให้เกษตรกรพัฒนาเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่สถาบันทางการเงินก็มีการให้เงินกู้เพื่อเป็นทุนการผลิตแก่ภาคเกษตรค่อนข้างน้อย และการให้บริการด้านเงินกู้แก่ภาคเกษตรก็มีระเบียบและขั้นตอนที่ยุ่งยาก เกษตรกรจึงหันไปใช้บริการเงินทุนจากแหล่งเงินทุนนอกระบบที่เข้าถึงได้ง่ายกว่าซึ่งได้แก่ ผู้มีฐานะทางการเงินในหมู่บ้าน รวมถึงสถาบันเงินกู้ของเอกชนและยอมเสี่ยงด้วยการจ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่สูงกว่าเงินกู้ในระบบ รายได้จึงไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนการผลิต ผลก็คือเกษตรกรมีภาระหนี้สินมาก กลุ่มสัจจะออมทรัพย์จึงเป็นแนวทางเลือกหนึ่งของประชาชน โดยวิธีการนำเงินที่สะสมทีละเล็กทีละน้อยมาทำการสะสมทรัพย์กันทุกเดือนตามวันเวลาที่กลุ่มได้กำหนดไว้จึงเกิดเป็นจำนวนเงินก้อนหนึ่ง และนำไปบริการเป็นเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับเป็นทุนให้สมาชิกที่มีความจำเป็นในการนำไปลงทุนสำหรับการประกอบอาชีพ หรือเพื่อสวัสดิการของครอบครัว โดยตั้งสัจจะที่ได้ให้ไว้กับกลุ่มจะมาผ่อนชำระคืนตามกำหนด พร้อมทั้งค่าบำรุงที่ได้ตั้งไว้กับทางกลุ่ม และกำไรที่ได้จากค่าบำรุงจากการกู้ยืมของสมาชิกจะทำมาจัดสรรในรูปเงินปันผลคืนให้แก่สมาชิก

กรมการพัฒนาชุมชนมีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2517 โดยศาสตราจารย์ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี อดีตอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ได้เริ่มทดลองดำเนินการครั้งแรก 2 แห่ง คือ ที่ตำบลขัวมุง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ และที่ตำบลละงู

อำเภอละงู จังหวัดสตูล กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นการผสมระหว่างแนวคิดของสหกรณ์ การเกษตรเครดิตยูเนียน คือ การรวมเอาคนที่ไว้นือเชื่อใจกัน ไว้วางใจกันได้ เข้าเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อดำเนินงานร่วมกันให้บรรลุจุดหมาย และแนวคิดสินเชื่อเพื่อการเกษตร คือการกู้ยืมของเกษตรกรทำให้เกิดเป็นแนวคิดกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต คือ การใช้ “เงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน” ทำให้คนมีคุณธรรมมีการช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้ออาทร แบ่งปันซึ่งกันและกัน ดังนั้นกิจกรรมใดๆ ที่ดำเนินงานในชุมชนนั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่มาจากภารกิจริเริ่มของประชาชน ประชาชนเป็นเจ้าของ บทบาทของผู้ปฏิบัติงานพัฒนานั้นเป็นผู้กระตุ้นชี้แนะให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจดังกล่าว กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560-2564 ได้นำสถานการณ์ปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมของการบริหารประเทศ นำมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในช่วงอนาคตที่ก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของประเทศ ชุมชน ในด้านที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน ให้มุ่งไปสู่เป้าหมายสูงสุดภายใต้วิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2564” และกรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดให้ปี 2560 ขับเคลื่อนวาระกรมการพัฒนาชุมชน (Agenda) เพื่อมุ่งมั่นว่ากรมการพัฒนาชุมชน พร้อมขับเคลื่อนสัมมาชีพชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อก้าวไปสู่ “เศรษฐกิจครัวเรือนมีความมั่นคง ประชาชนใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนอย่างมีความสุข”

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน เกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชนในหมู่บ้าน เนื่องจากในอดีตประชาชนประสบปัญหาหารายได้ไม่เพียงพอเนื่องจากผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ รายได้ที่ได้มาก็ใช้จ่ายเพื่อการบริโภคภายในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่มีการออมเงิน ประชาชนส่วนใหญ่ที่เดือดร้อนเรื่องเงินทุนจึงต้องกู้ยืมเงินจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) สหกรณ์การเกษตร และสถาบันเงินกู้ในระบบในอัตราดอกเบี้ยสูง เพื่อนำเงินมาลงทุนในภาคการเกษตรและใช้จ่ายในครัวเรือน ส่งผลให้ผู้กู้จะต้องชำระสินเชื่อในแต่ละเดือนในอัตราที่สูง เนื่องจากดอกเบี้ยในอัตราที่สูง และเงินต้นลดเพียงเล็กน้อยและไม่สามารถจ่ายหนี้ได้เมื่อรายได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จึงประสบปัญหาภาวะหนี้ครัวเรือนจากปัญหาดังกล่าวทำให้ประชาชนบ้านวังดินใหม่ ได้รวมกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยการประหยัดทรัพย์แล้วนำมาสะสมทีละเล็กทีละน้อย เป็นประจำสม่ำเสมอ เรียกว่า “เงินสัจจะออมทรัพย์” เพื่อใช้เป็นทุนให้สมาชิกที่มีความจำเป็นเดือนร้อนกู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพหรือเพื่อสวัสดิการของตนเอง และ

ครอบครัว ปัจจุบันกลุ่มออมทรัพย์ยังมีการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง แต่ประชาชนในหมู่บ้านยังไม่หลุดจากวงจรหนี้สิน อาจมีสาเหตุมาจากประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการส่งเสริมการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่ ตลอดจนส่งเสริมด้านโครงการพัฒนาอาชีพและมีที่ปรึกษาทางการเงิน ด้านการจัดการการเงินระยะสั้น ส่งผลกระทบคือประชาชนในชุมชนมีรายได้ไม่เพียงพอ และไม่สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้ ต้องหาแหล่งเงินกู้เพิ่มขึ้น และเป็นหนี้เพิ่มขึ้นในลักษณะกู้เงินจากสถาบันการเงินแห่งใหม่เพื่อนำไปลดภาระหนี้เงินกู้เก่าอยู่ในลักษณะหนี้สินหมุนเวียน

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของบ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของบ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของบ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชน ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปและอาศัยอยู่ในพื้นที่บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน 350 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 187 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สา แพทย์ประจำตำบลแม่สา ผู้ใหญ่บ้านบ้านวังดินใหม่ ประธานกลุ่มแม่บ้านบ้านวังดินใหม่ คณะกรรมการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ และกลุ่มผู้แทนสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ จำนวน 10 รูปหรือคนเลือกโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์จำนวน 187 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth Interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่ สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาจำแนกเป็นประเด็น โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและเรียบเรียงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนา และนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ด้านบริหารเงินทุนและทรัพยากร ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร และด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.722$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่าหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมในการสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกที่กู้ยืมเงิน และสมาชิกที่มีความสนใจมีวิธีสร้างอาชีพหรือรายได้ในหลายรูปแบบ ควรสร้างกลุ่มเยาวชนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์และควรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเสริมสร้างและช่วยในการจัดทำเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลของบัญชีการเงินให้มั่นคงและปลอดภัยควรมีการวางมาตรการในการควบคุม ดูแล ในขั้นตอนกระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ อย่างเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า

1. ระดับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้โครงสร้างและกระบวนการทำงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่เป็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สมาชิกร่วมกันเลือกคณะกรรมการ มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน มีการวางกฎ ระเบียบแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอย่างเป็นขั้นตอน

2) ด้านบริหารเงินทุนและทรัพยากรของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้การบริหารเงินทุนและทรัพยากรของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่สามารถเก็บเงินสัจจะออมทรัพย์ได้ครบ 100% ของจำนวนสมาชิกในทุกเดือน และนำเงินออมมาลงรายการในสมุดออมเงิน และจัดทำบัญชีให้เป็นปัจจุบัน และนำเงินออมที่สมาชิกรับมาออมเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารเป็นประจำทุกเดือน ทำให้เงินทุนมีเพียงพอต่อความต้องการกู้ยืมของสมาชิก และมีรายได้จากการให้สมาชิกกู้ยืมเพื่อนำไปลงทุนในการประกอบอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังมีการติดตาม สอบถาม ให้คำแนะนำในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มแก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้การพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ในการแก้ปัญหาความยากจน คือ การให้สมาชิกมีทุนเพื่อก่อให้เกิดรายได้ สมาชิกได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ครอบครัว ร่วมกันส่งเสริมให้มีการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการส่งเสริมอาชีพและการสร้างความมั่นคงทางอาหารของชุมชน เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพิ่มความเข้มแข็งให้กับชุมชนเตรียมต่อยอดสู่สวัสดิการชุมชนและกองทุนอาหารอย่างยั่งยืน มีการสร้างเครือข่ายเพื่อการส่งเสริมเศรษฐกิจของกลุ่ม สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ คณะกรรมการได้รับการอบรมถ่ายทอดความรู้การบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้ด้านผลประโยชน์ของสมาชิกและชุมชนของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวัง

ดินใหม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเกิดจากกระบวนการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน ความสามัคคีของคนในชุมชน การบูรณาการกองทุนต่าง ๆ ของชุมชน การมีฐานข้อมูลของชุมชน และทุนชุมชน ภายใต้การขับเคลื่อนประเด็นงานต่าง ๆ ของชุมชน การสร้างความมั่นคงทางด้านอาหาร การเป็นเวทีกลางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน และการทำงานประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย ซึ่งส่งผลให้บ้านวังดินใหม่ เป็นหนึ่งในชุมชนที่มีความเข้มแข็งสามารถจะพัฒนาชุมชนของตนเองได้อย่างมั่นคง และเพิ่มศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็งมีความพร้อมในการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนความเข้มแข็งของชุมชนจึงเป็นฐานสำคัญในการลดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการสร้างกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนในอนาคต

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

1) ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม กับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่านโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ การทำงานให้มีความสุขตามวิถีพุทธศาสนา คือ องค์กรจึงจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ผสมผสานเข้าด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งหลักธรรมที่เกี่ยวกับการทำงานในพระพุทธศาสนา เรียกว่า อิทธิบาท 4 หลักแห่งความสำเร็จ หลักธรรมนี้เป็นคุณธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

2) ฉันทะ ความพอใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เป็นการรวมกลุ่มกันภายในชุมชน และร่วมกันบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

3) วิริยะ ความพากเพียร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มสัจจะออมทรัพย์มีความพากเพียรในการรวมกลุ่ม และจำนวนสมาชิกและการสะสมเงินออมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี คณะกรรมการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์มีการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน และดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบันส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

4) จิตตะ ความคิดเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ คณะกรรมการและสมาชิกมีความเอาใจใส่รับผิดชอบการบริหารจัดการการดำเนินงานของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

5) วิมังสา ความไตร่ตรอง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน คณะกรรมการ สมาชิกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการไตร่ตรอง พิจารณา เป็นการทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และนำผลที่ได้มาเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดแผนงานและแนวทางเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

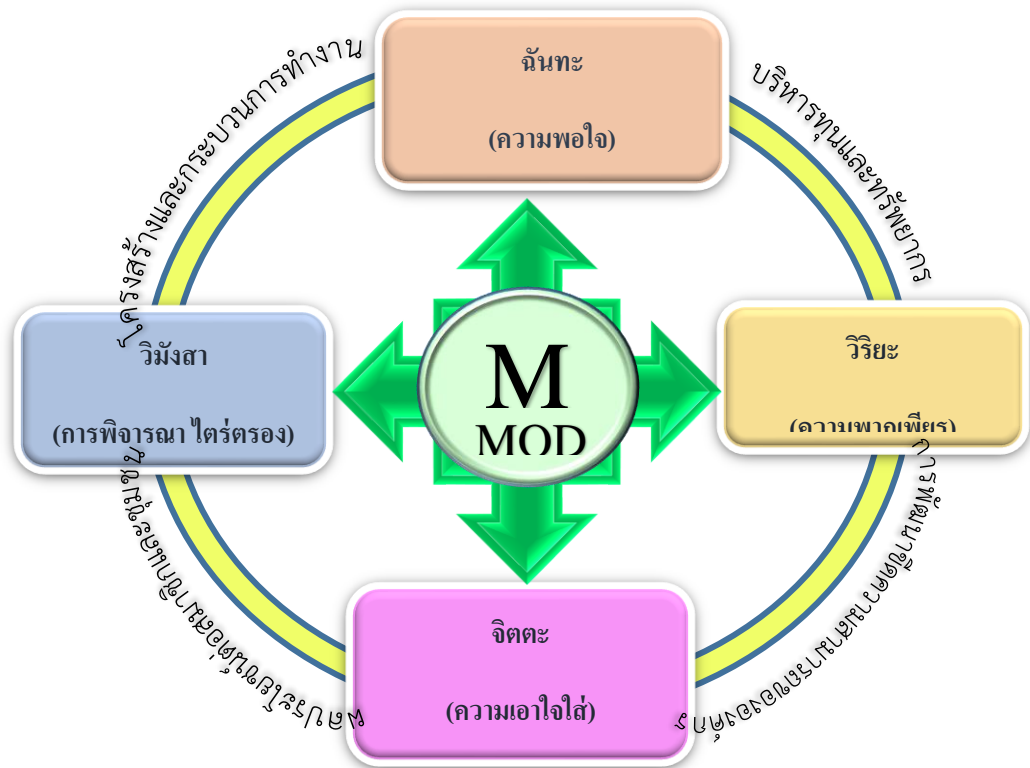
3. แนวทางการพัฒนาหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ดังต่อไปนี้

1) หลักอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ ความพอใจ กลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน เป็นการรวมกลุ่มกันโดยคนในชุมชนร่วมกันจัดขึ้นเพื่อออมเงินเป็นทุนในการกู้ยืมภายในชุมชน ภายในกลุ่มมีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน มีการกำหนดโครงสร้าง วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ การเป็นสมาชิกของกลุ่ม และแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะไว้อย่างชัดเจน คณะกรรมการ และสมาชิกต่างมีสัจจะ และตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม และร่วมกันบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ 2) หลักอิทธิบาท 4 ด้านวิริยะ คือ ความพากเพียร คณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน มีความพากเพียรในการรวมกลุ่มกันด้วยจำนวนสมาชิกเพียงหลักสิบคนจนถึงปัจจุบันจำนวนสมาชิกจำนวนหลักร้อย

และจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้จำนวนเงินออมเพิ่มขึ้นตามลำดับ เงินในกองทุนมีเพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในการกู้ยืม และที่สำคัญสมาชิกมีความพอใจในยอดสะสม และเงินปันผลที่ได้รับเป็นประจำทุกปี จำนวนสมาชิกและการสะสมเงินออมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี 3) หลักอิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ คือ ความเอาใจใส่รับผิดชอบงาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ด้านจิตตะ คือ ความเอาใจใส่รับผิดชอบงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ต้องมีความเอาใจใส่รับผิดชอบในงานนั้นตั้งแต่ร่วมการวางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ วัดและประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน และนำผลที่ได้มาตรวจสอบหาผลดี ผลเสีย และวางแผนในการเริ่มต้นการดำเนินงานในครั้งต่อไปเพื่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ให้มีประสิทธิภาพ 4) หลักอิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา คือ การไตร่ตรอง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ด้านวิมังสา คือ การไตร่ตรอง พิจารณา เป็นการทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และนำผลที่ได้มาเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดแผนงานและแนวทางเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

องค์ความรู้

จากการวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน” เป็นการรวมกลุ่มกันโดยคนในชุมชนร่วมกันจัดขึ้นเพื่อออมเงินเป็นทุนในการกู้ยืมภายในชุมชน ลดการพึ่งพาแหล่งเงินทุนจากภายนอก ซึ่งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ได้บริหารจัดการตามแนวทางการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของกรมพัฒนาชุมชน 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ด้านบริหารเงินทุนและทรัพยากร ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร และด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชน และนำหลักอิทธิบาท 4 อันได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความเพียร จิตตะ คือ ความคิด และวิมังสา คือ การไตร่ตรอง มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย คือ MI : MODEL ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัยดังปรากฏเป็น MI : MODEL สามารถอธิบายได้ดังนี้

M : MANAGEMENT การบริหารจัดการ เป็นการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการ มีระเบียบแบบแผน อันจะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ได้นำแนวทางการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของของกรมพัฒนาชุมชน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ด้านบริหารเงินทุนและทรัพยากร ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร และด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนมาบริหารจัดการกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักพึ่งตนเอง และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน แก้ปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำ จากที่กล่าวมาเป็นการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ซึ่งอาศัยแนว

ทางการพัฒนาตามแนวทางของกรมพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแล้วพบว่าหากนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการ หรือเป็นส่วนเสริมให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และผู้วิจัยได้นำหลักอิทธิบาทธรรม 1 : IDDHIPADA 4 (อิทธิบาท 4) เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ทำให้การทำงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ประกอบด้วย ฉันทะ : Chanda (Aspiration) คือ ความพอใจ โดยคนในชุมชนรวมตัวกันเพื่อระดมเงินออมไว้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของสมาชิก และยึดหลักคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจกัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันดำเนินงานตั้งแต่ร่วมกันคัดเลือกตัวแทนเข้าเป็นคณะกรรมการทำหน้าที่บริหารจัดการกลุ่ม ร่วมกันกำหนดระเบียบข้อบังคับของกลุ่มและสมาชิกปฏิบัติร่วมกันอย่างเคร่งครัด และกลุ่มมีความเป็นรูปธรรมคณะกรรมการ และสมาชิกปฏิบัติตามแนวทางวิริยะ : Viriya (Effort) คือ ความเพียรพยายามในการเก็บเงินเพื่อนำมาออมตามที่กลุ่มสัจจะกำหนด คณะกรรมการจัดทำบัญชี เอกสารหลักฐานต่างๆ ของกลุ่มตลอดจนประชาสัมพันธ์ผลงาน และกิจกรรมของกลุ่มให้สมาชิกและบุคคลทั่วไปได้ทราบความเคลื่อนไหว รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า และความมั่นคงของกลุ่มสัจจะทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันทุกคน จะมี จิตตะ : Citta (Attention) คือ เอาใจใส่รับผิดชอบในงานนั้นตั้งแต่วางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ วิมังสา : Vimangsa (Analysis) คือ การพิจารณา ไตร่ตรองและนำผลที่ได้มาร่วมสะท้อนหาผลดี ผลเสีย และเป็นการทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานตามขั้นตอนการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และนำผลที่ได้มาเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดแผนงานและแนวทางเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมการพัฒนาชุมชนควรมีนโยบายให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และอำเภอสำรวจการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ในพื้นที่ที่รับผิดชอบให้เป็นรูปธรรม และสนับสนุน ส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่ม

2. กรมการพัฒนาชุมชนควรจัดทำนโยบายให้เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัด เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอำเภอ จัดกิจกรรมนอกพื้นที่เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้ง และการดำเนินงาน กลุ่มออมทรัพย์ ตลอดจนกำกับ ติดตาม นิเทศกลุ่มออมทรัพย์ที่มีการดำเนินงานอยู่ก่อนแล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. สำนักงานพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ และระดับตำบลควรเร่งตรวจสอบการจัดตั้ง กลุ่มออมทรัพย์ในความรับผิดชอบ และจัดทำเป็นข้อมูลระดับชุมชน ตำบล อำเภอเพื่อนำไปวางแผนในการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

4. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด อำเภอ และตำบลควรเร่งสนับสนุน และส่งเสริมให้ความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกลุ่มออมทรัพย์ และส่งเสริมให้เกิดเครือข่าย กลุ่มออมทรัพย์ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ

5. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และอำเภอควรเร่งส่งเสริมการฝึกอบรมคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับสมาชิก ให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของกลุ่มออมทรัพย์ พร้อมทั้งเกิดความรัก ความหวงแหนในกลุ่มกลุ่มออมทรัพย์

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะกรรมการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ควรเพิ่มหลักการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในด้านวิมังสา ควรมีการพิจารณา ไตร่ตรอง และตรวจสอบการดำเนินงานตั้งแต่เริ่ม ระหว่างการดำเนินงาน และเมื่อสิ้นสุดการทำงานมีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อจะได้มีข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนา ให้กลุ่มมีประสิทธิภาพมากขึ้นและยั่งยืนต่อไป

2. กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ควรมีการจัดโครงการอบรมสำหรับคณะกรรมการ และสมาชิก ด้านการบริหารจัดการกองทุนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต หรือส่งเสริมการมีอาชีพเสริมและธุรกิจชุมชน

3. กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ควรสนับสนุนให้เยาวชนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ด้าน IT เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนากลุ่มสัจจะออมทรัพย์ให้มีความทันสมัยมีความมั่นคงและปลอดภัยมากขึ้น

4. พัฒนาชุมชนตำบล อำเภอ และจังหวัดควรส่งเสริมในการสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกที่ กู้ยืมเงิน และสมาชิกที่มีความสนใจมีวิธีสร้างอาชีพ หรือรายได้ในหลายรูปแบบ

5. กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ควรสร้างกลุ่มเยาวชนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ โดยให้ผู้นำรุ่นเก่าเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มเยาวชนรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพของตนออกมา เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อสานต่ออุดมการณ์การทำงาน และการดำเนินงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ให้คงอยู่สืบไป

6. ชุมชนควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและสร้างพลังของคนในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการพึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด

7. กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ควรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาเสริมสร้างและช่วยในการจัดทำเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลของบัญชีการเงินให้มั่นคงและปลอดภัย

8. กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ควรมีการวางมาตรการในการควบคุม ดูแล ในขั้นตอนกระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนบ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ระหว่างหมู่บ้าน หรือระหว่างชุมชนเพื่อนำไปสู่แนวทางการสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชน

3. ควรศึกษากระบวนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

4. ควรศึกษาการนำระบบเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

5. ควรศึกษาการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการสร้างแรงจูงใจแก่คณะกรรมการ และสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

6. ควรศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน กับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์กลุ่มเครือข่ายหรือกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2556). *แนวทางส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน.
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). *ยุทธศาสตร์ 20 ปี ประจำปี พ.ศ. 2560-2579 แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2560). *ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.
- กลม อัญชันภาติ. (2540). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธารณาการพิมพ์
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2535). *การบริหารรัฐกิจ แนวคิด หลักการและการปฏิบัติ*. ขอนแก่น: ห้างหุ้นส่วนจำกัดขอนแก่นการพิมพ์.
- จันทรานี สงวนนาม. (2536). *เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง*. กรุงเทพฯ: ม.ท.ป.
- เด่น ชะเนติยง. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2535). *แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธ์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. *ฝ่ากักตักประเทศ สู่ทางออกของการพัฒนาที่ยั่งยืน*. *วารสารไทยคู่ฟ้า*, 33, 3-5.
- อรทัย แสงทอง. (2558). *การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ (ชุมชนนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อานนตรี ประสมสุข. (2561) *การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามหลักพระพุทธศาสนาของปราชญ์ชาวบ้าน ตำบลชวาว อำเภอสลภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

**การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน**

PUBLIC PARTICIPATION IN PROMOTING ECOTOURISM OF FAIKAEW SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, IN PHUPIENG DISTRICT, NAN PROVINCE

กรรณิการ์ ภูคาอ้าย, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Kunnikar Phukhamory, Phrakhrupalad Watcharaphong Wachirapanyo,

Thitiwut Manmee

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: orientalidea@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ตามหลักพุทธธรรม เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี กล่าวคือการใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ และระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในเขตพื้นที่เขตชุมชนบ้านคั้งถ้ำบ้านท่าล้อ บ้านแสงดาว บ้านน้ำด้วน บ้านบุปผารามขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน จำนวน 4,180 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในกรณีตัวแปรต้น ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การ สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ตามหลักอุปทานิยธรรม 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.21) และระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยสังเคราะห์ตามสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยแผนยุทธศาสตร์การบริหาร 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประชากรที่มี เพศ รายได้ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน อายุ อาชีพ การศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ตามหลักพุทธธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้วจัดให้มีการประชุมเพื่อรับทราบแนวทาง ขั้นตอน อย่างต่อเนื่อง เพื่อรับนโยบายจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมต้องมีผู้แทนจากชุมชนมาร่วมเพื่อแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาและความต้องการของชุมชน และให้ประชาชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและจัดทำแผนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ รวมถึงการประชาสัมพันธ์กิจกรรมงานต่างๆ ให้ทุกคนได้รับทราบ ประกอบกับการนำกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับทางราชการ ที่จำเป็นเสนอต่อประชาชนลงความเห็นร่วมกัน ถือว่าเป็นประชามติของชุมชนที่ตั้งขึ้นจะทำให้เกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติ ตามจารีตประเพณี และวัฒนธรรม การให้ความเคารพนับถือผู้อาวุโสและให้ความศรัทธาต่อผู้นำชุมชน และมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งชายหรือหญิง สามารถแยกแยะในบทบาทหน้าที่ ไม่ขัดแย้งกันโดยไม่มีเหตุผล ถือว่าเป็น



ปัจจัยสำคัญในการนำมาซึ่งการพัฒนาชุมชนให้ไปในทิศทางที่ต้องการ เรื่องประเพณี เป็นสิ่งที่ยึดโยงคนเอาไว้ได้มากที่สุด เป็นหัวใจหลักของชุมชน เป็นความเข้มแข็งทางการสืบทอดจารีตประเพณีทางศาสนาอย่างยาวนาน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การส่งเสริม, การบริหารงาน, หลักอภิธานียธรรม 7

Abstract

Objectives of this research were 1. To study the level of people's participation in promoting ecotourism of Fai Kaeo Subdistrict Administrative Organization, PhuPhiang District, Nan Province. 3. To present guidelines for public participation in promoting ecotourism of Fai Subdistrict Administrative Organization. Kaew, PhuPhiang District, Nan Province according to Buddhist principles It is a research using integrated research methodology. that is, the use of quantitative research methodology. and qualitative research regulations The population and sample group used in the research were the people in Ban Khang Thi, Ban Tha Lo, Ban Saeng Dao, Ban Nam Tuan, and Ban Bupparam of Fai Kaew Subdistrict Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province, totaling 4,180 people analysed. Data were obtained by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. One-way analysis of variance was used in case of 3 or more groups of primary variables. The pairwise mean by the least significant difference method. and qualitative research Use in-depth interviews with 9 key informants or people. Use content analysis techniques with context. Presented as an accompanying table of frequency distributions of key informants to support quantitative data.

Findings of this research were as follows: 1. The level of opinions towards people's participation in promoting eco-tourism, Fai Kaew Sub-district Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province according to the principles of Aparihaniyadhamma 7 were generally at a high level (\bar{X} = 4.28 S.D. = 0.12) When considering each aspect, it was found that at a high level in every aspect and the level of people's opinions towards participation in the promotion

of eco-tourism of Fai Kaeo Subdistrict Administrative Organization, PhuPhiang District, Nan Province, as a whole, were at a high level (\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.21) and The level of public opinion towards participation in the promotion of eco-tourism of Fai Kaeo Subdistrict Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province was synthesized according to the Thailand Institute of Scientific and Technological Research, the 4-sided administrative strategic plan. A lot (\bar{X} = 4.12 S.D. = 0.16) when considering each aspect, it was found that all items were at a high level.

2. The comparative results of people in promoting eco-tourism, Fai KaeoSubdistrict Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province, classified by personal factors, found that the population with gender, different income, had different opinions. no difference Therefore rejected the hypothesis set. As for age, occupation and education, they had different opinions. Therefore, the hypothesis was accepted.

3. Guidelines for Public Participation in Promotion of Ecotourism of Fai Kaew Subdistrict Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province According to Buddhist Principles Fai Kaew Subdistrict Administrative Organization organizes meetings to acknowledge the guidelines and procedures continuously. To receive policies from the President of the Subdistrict Administrative Organization in the meeting, representatives from the community must be present to express their opinions. Propose the problems and needs of the community. and make people aware of the importance of participation and planning in promoting eco-tourism Including publicizing various events let everyone know together with the introduction of the law government regulations necessary to present to the public a consensus It is considered that the referendum of the community established will lead to acceptance and implementation. According to traditions and cultures, respect for elders and faith in community leaders. And there is respect for each other, not discriminating between men and women. able to

distinguish between roles and responsibilities not contradict each other for no reason It is considered an important factor in bringing about the development of the community in the desired direction. tradition is the thing that binds people the most is the heart of

Keywords: Participation, Promotion, Administration, Supernatural Doctrine 7

บทนำ

ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีทรัพยากรท่องเที่ยวที่หลากหลายทั้งความสวยงามทางธรรมชาติความวิจิตรของศิลปะ ความเก่าแก่ทางประวัติศาสตร์วัฒนธรรมไปจนถึงวิถีชีวิตชุมชนชนบท และคนไทยมีจิตใจโอบอ้อมอารีจึงทำให้ประเทศไทยเป็นที่กล่าวถึงของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมาช้านาน ทำให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยเจริญเติบโตมากขึ้นก่อให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เกิดการกระจายรายได้สู่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ยกกระดับคุณภาพชีวิตของคนในประเทศ แต่การท่องเที่ยวที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ขาดการวางแผน ควบคุมและกำหนดทิศทางการพัฒนา ย่อมส่งผลกระทบต่อด้านลบต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อมได้เช่นกัน อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจึงถูกมองว่าเป็นผู้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจนกลายเป็นภาวะโลกร้อน ซึ่งเกิดจากการกระทำของมนุษย์

แหล่งท่องเที่ยวจังหวัดน่าน นับว่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สร้างรายได้ในด้านการท่องเที่ยวของประเทศเนื่องจากชาวต่างชาติ นิยมเข้ามาท่องเที่ยวในสถานที่ต่างๆเพิ่มมากขึ้น อาทิ เช่น วัดภูมินทร์, พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติน่าน, วัดมิ่งเมือง, วัดศรีพันต้น, วัดพระธาตุช้างค้ำวรวิหาร, กำแพงเมืองเก่าน่าน, โฮงเจ้าฟองคำ, อำเภอเมือง วัดพระธาตุแช่แห้งพระอารามหลวง บ่อน้ำทิพย์, ชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถีชุมชน, ล่องเรือ, ศาลาพระกลางน้ำ อ่างเก็บน้ำห้วยแหด อำเภอภูเพียง รวมถึงตำบลฝายแก้ว มีแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสวยงาม

ทางด้านสัมผัสบรรยากาศธรรมชาติและมีความสำคัญทางด้านประวัติศาสตร์ ซึ่งเหมาะต่อการท่องเที่ยวพักผ่อนหรือผู้ต้องการความสงบ หรือผู้มีรสนิยมในความเป็นธรรมชาติ เช่น ชุมชนบ้าน ทั้งถ้ำ จิบกาแฟที่ ล่องเรือสัมผัสชมบรรยากาศสองฝั่งแม่น้ำน่าน เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน มีเนื้อที่ประมาณ 217.95 ตารางกิโลเมตร มี 17 หมู่บ้าน จากศึกษาหลักฐานจะพบว่า ประชาชนจะประกอบอาชีพเกษตรกรรม และรับจ้างเป็นอาชีพหลัก ความสวยงาม ที่มี

ลักษณะ ธรรมชาติของตำบลฝายแก้วนี้ ทำให้นักท่องเที่ยวที่ผ่านเส้นทางนี้มีความสนใจ แวะชม และได้รับ ความสนใจจากชาวบ้านบางส่วนที่อยู่บริเวณใกล้ๆ แวะมาท่องเที่ยว

ในปัจจุบันสถานที่ท่องเที่ยวของตำบลฝายแก้ว มีการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และเป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยวทั้งนักท่องเที่ยวชาวไทย และนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ แต่จากการสอบถามถามผู้ที่เกี่ยวข้องยังมีปัญหาหลักๆ ที่น่าสนใจ เช่น เรื่องการให้ความร่วมมือของประชาชน ในการช่วยกันรับผิดชอบในการทำงานให้เป็นระบบ และการประสานงานประชาสัมพันธ์ให้ตรงกัน และชุมชนยังมีข้อความขัดแย้งระหว่างประชาชน และหน่วยงานที่ดูแลพื้นที่ จะเป็นลักษณะของการสั่งงานและยังคงมุ่งผลประโยชน์เข้าตัวเอง ต่างคนต่าง ทำงาน และบางครั้งการไม่เข้าใจตรงกันเป็นประเด็นสำคัญในการเดโชโต้เถียงและขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบที่จะนำมาใช้ในการบริหารการจัดการการท่องเที่ยว และรวมทั้งความร่วมมือ ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการช่วยกันพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ไปสู่ความยั่งยืนในอนาคตยังไม่ถูกต้อง และเกิดขึ้นน้อยมาก และถ้าหากสถานการณ์ยังเกิดสถานการณ์แบบนี้ต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่ รับการแก้ไข หรือปรับปรุง ในอนาคตทุกฝ่ายยังไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา จะทำให้ไม่ได้รับ ความสนใจจากนักท่องเที่ยว

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ส่งเสริมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และศึกษาระดับการมีส่วนร่วม และผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ในตำบลฝายแก้ว อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน โดยคาดว่าผลแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจในแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนได้ การศึกษาที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้างความ เข้มแข็งของประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการดูแลรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยวให้คงอยู่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ตามหลักพุทธธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้ 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรพื้นที่เขตชุมชนบ้านทั้งถ้ำ บ้านท่าล้อ บ้าน แสงดาว บ้านน้ำต่วน บ้านบัวชัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปบริบูรณ์ จำนวน 4,180 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว 2. ผู้อำนวยการสำนักงานด้านความยั่งยืนและพัฒนาชุมชนจังหวัดน่าน เครือเจริญโภคภัณฑ์ 3. ผู้ใหญ่บ้านท่าล้อ 4. ผู้ใหญ่บ้านแสงดาว 5. ผู้ใหญ่บ้านน้ำต่วน 6. ผู้ใหญ่บ้านทั้งถ้ำ 7. ผู้ใหญ่บ้านบัวชัย 8. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนาวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติฯ 9. อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติฯ จำนวน 9 รูปหรือคน เลือกโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจาก กลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ชุมชนบ้านสบซุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน จำนวน 366 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบท เนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและ

กำหนดวัน เวลาและสถานที่ สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ LSD และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม แล้วนำมาตีความ และเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเรื่อง ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ว่าด้วยธรรมไม่เป็นที่ตั้ง แห่งความเสื่อมธรรมที่ทำให้ไม่เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี 7 ประการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1) หมั่นประชุมเป็นนิตย การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.31)

2) พร้อมเพียงกันเลิกประชุม พร้อมเพียงกันทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอ ภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.28)

3) ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.38)

4) มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.34)

5) การให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิ สตรี การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.33)

6) ปฏิบัติตามจารีตประเพณีของชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.26)

7) การอารักขา คุ้มครอง ปกป้องอันชอบธรรม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.27)

2.ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.47)

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.38)

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.31)

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.33)

ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยสังเคราะห์ตามสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย แผนยุทธศาสตร์การบริหาร 4 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการประเมินการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยสังเคราะห์ตามสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย แผนยุทธศาสตร์การบริหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.29)

2) ด้านการดำเนินงานการท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยสังเคราะห์ตามสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย แผนยุทธศาสตร์การบริหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.23)

3) ด้านกระบวนการเรียนรู้และการให้การศึกษาเกี่ยวกับระบบนิเวศ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยสังเคราะห์ตามสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย แผนยุทธศาสตร์การบริหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.28)

4) ด้านการท่องเที่ยวที่นำไปสู่การกระจายรายได้ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยสังเคราะห์ตามสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย แผนยุทธศาสตร์การบริหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.16)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ด้านการประเมินการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ เป็นการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติรวมถึงแหล่งวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น และทรงคุณค่าในพื้นที่นั้น พระจิต ตามประทีป (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการเพื่อ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างยั่งยืน จังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างยั่งยืน ของจังหวัดชัยนาท ในเชิงอนุรักษ์อย่างยั่งยืน โดยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักจากความคิดเห็นของประชาชน ภาครัฐ ผู้ประกอบการและนักท่องเที่ยว ผลการวิจัยพบว่าแหล่งท่องเที่ยวโบราณสถานมีความสำคัญเป็นอันดับแรกและท่องเที่ยวธรรมชาติ เป็นอันดับสองของกลุ่มตัวอย่าง มุ่งหวังให้ภาครัฐ บูรณะโบราณสถาน และสถานที่ตั้งของแหล่ง ท่องเที่ยว และต้องการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการ ตัดสินใจวางแผนและพัฒนากการท่องเที่ยว และ ต้องการได้รับความรู้เรื่องการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ จากหน่วยงานภาครัฐด้วย

ด้านการดำเนินงานการท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อ เป็นการท่องเที่ยว หรือส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อ มีการจัดการอย่างยั่งยืน ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบ สิ่งแวดล้อม

ค่อนข้างต่ำและช่วยส่งเสริมการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวให้ยั่งยืน ตลอดไป
วนิดา อ่อนละมัย (2553) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อ
ชุมชน บ้านสาวะถี จังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาพบว่า 1) ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ
วัฒนธรรม กิจกรรมการท่องเที่ยวใช้ผลิตภัณฑ์ที่ทำจากวัสดุที่มีในท้องถิ่น ซึ่งไม่ทำลาย
สิ่งแวดล้อม กิจกรรมท่องเที่ยวแต่ละอย่าง มีมาตรการ/วิธีการลดมลพิษและปริมาณขยะ เช่น
การใช้ยาม ถูผ้า ปั่นโต ขวด/กระติกน้ำแบบเติม มีการรณรงค์ให้ นักท่องเที่ยวประหยัดการใช้
พลังงาน เช่น น้ำ ไฟฟ้า กิจกรรมท่องเที่ยวมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและ สิ่งแวดล้อมของ
ชุมชน 2) ด้านองค์กรชุมชนต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนโดยใช้
ระบบสังคมที่เข้าใจกัน ชุมชนรู้สึก เป็นเจ้าของและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเพื่อ
นำไปสู่การจัดการทรัพยากรท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน และมีการกระจายรายได้อย่างเป็น
ธรรมและทั่วถึง 3) ด้านการจัดการ จะต้องให้ความสำคัญกับกฎและกติกาในการจัดการ
สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว มีองค์กรหรือกลไกในการทำงานเพื่อจัดการการ
ท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อโดยเฉพาะ ซึ่งการจัดการจะแบ่งออกเป็นการจัดการสำหรับ
นักท่องเที่ยว และสำหรับชุมชน และ 4) ด้านการเรียนรู้ มีข้อควรปฏิบัติ เกี่ยวกับความปลอดภัย
แสดงและชี้แจงให้นักท่องเที่ยวได้ทราบ ให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์ ฟื้นฟู และ
สืบทอดประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน มีการจัดทำคู่มือสำหรับนักท่องเที่ยวทุกกิจกรรมการ
ท่องเที่ยว

ด้านกระบวนการเรียนรู้และการให้การศึกษาเกี่ยวกับระบบนิเวศ เป็นการท่องเที่ยวที่มี
กระบวนการเรียนรู้และการให้การศึกษาเกี่ยวกับระบบนิเวศ และสิ่งแวดล้อมของแหล่ง
ท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความประทับใจ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าเพื่อ สร้างความ
ตระหนัก และจิตสำนึกที่ถูกต้องต่อนักท่องเที่ยวประชาชนท้องถิ่นตลอดจนผู้ประกอบการที่
เกี่ยวข้อง วันทิกา หิริญเทศ (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนัก
ท่องเที่ยวชาวไทยในแหล่งท่องเที่ยวจังหวัดนนทบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจ
ท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทยในแหล่งท่องเที่ยวจังหวัดนนทบุรี และเพื่อ
เปรียบเทียบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทยในแหล่งท่องเที่ยวจังหวัด
นนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ด้านพื้นที่และปัจจัยช่องทางการรับสื่อผลการศึกษา
พบว่า ระดับการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทยในแหล่งท่องเที่ยวจังหวัด
นนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมด้านกิจกรรมและ

กระบวนการ และด้านการจัดการ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทยในแหล่งท่องเที่ยว จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมเมื่อจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ กลุ่มการศึกษา กลุ่มอาชีพ กลุ่มรายได้ และช่องทางการรับสื่อ ไม่พบความแตกต่าง

ด้านการท่องเที่ยวที่นำไปสู่การกระจายรายได้ เป็นการท่องเที่ยวที่นำไปสู่การกระจายรายได้ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในภาคบริการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น มากกว่าการท่องเที่ยวที่เคยส่งเสริมกันมาตั้งแต่อดีต พิมลพรรณ ลาภยงยศ (2541) ศึกษาเรื่อง การกระจายรายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยวสู่ท้องถิ่น กรณีศึกษาเกาะช้าง กิ่งอำเภอเกาะช้าง จังหวัดตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกระจายรายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยวและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการกระจายรายได้ของประชาชน ในเกาะช้าง วิธีการศึกษาใช้สัมประสิทธิ์ของจีนีอธิบายการกระจายรายได้และใช้สมการถดถอยแบบโลจิสติกอธิบายปัจจัยที่กำหนดการกระจายรายได้โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 118 คริวเรือน จากการศึกษาพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการทำสวนและการทำประมงส่วนครัวเรือนที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยวส่วนใหญ่อยู่ที่ตำบลเกาะช้าง โดยประกอบ อาชีพขนส่ง ร้านขายของ ธุรกิจที่พัก ร้านขายอาหารและบริการบันเทิงตามลำดับ การวัดการกระจายรายได้โดยสัมประสิทธิ์จีนีพบว่า รายได้โดยรวมและรายได้จากการท่องเที่ยวมีการกระจายตัวแบบไม่เป็นธรรม คือ กระจุกตัวในหมู่บ้านบางแห่งโดยเฉพาะกรณีรายได้จากการท่องเที่ยวจะ กระจุกตัว อยู่ในหมู่บ้านที่อยู่ใกล้แหล่งท่องเที่ยว ผลการวิเคราะห์โดยอาศัยสมการถดถอยแบบโลจิสติก พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการกระจายรายได้ที่เกิดจากการท่องเที่ยวมี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ตัวแปรหุ่นแสดงว่าหัวหน้า ครัวเรือน ทำหน้าที่เป็นเจ้าของกิจการในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและตัวแปรหุ่น ที่แสดงว่า มีสมาชิกในครัวเรือนประกอบอาชีพธุรกิจขนส่ง และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การกระจายรายได้ นอกจากการท่องเที่ยวมี 4 ตัวแปร คือ เพศของหัวหน้าครัวเรือน ตัวแปรหุ่นแสดง การศึกษาของ หัวหน้าครัวเรือนระดับมัธยมศึกษา ตัวแปรหุ่นแสดงการศึกษาของหัวหน้าครัวเรือน ระดับอุดมศึกษา และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

องค์ความรู้

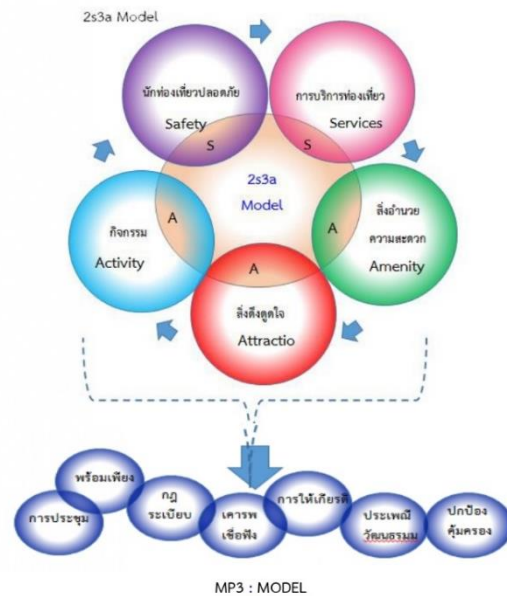
ผลการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ตามหลักอุปธานิย ธรรม 7 และจากแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัทซฮอฟ และองค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎีของ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย แผนยุทธศาสตร์การบริหาร หลักของการท่องเที่ยว



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดย นางสาวกรรณิการ์ ภูคำอ้าย

จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้น องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากการวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน” ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย คือ 2s3a : MODEL



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย
ที่มา : สังเคราะห์โดย นางสาวกรรณิการ์ ภูคำอ้าย

จากแผนภาพ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์งานการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังปรากฏเป็น 2s3a MODEL โมเดล คือ

1. S = Safety ความปลอดภัย ความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว หมายถึง การไม่ประสบกับอันตรายต่างๆ ทั้งอันตรายที่มีต่อชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยวในขณะที่เดินทางมาท่องเที่ยวใน สถานที่ต่างๆ ประกอบไปด้วยปัจจัยจากด้านนักท่องเที่ยว ด้านการคมนาคม ด้านแหล่งท่องเที่ยว ด้านร้านอาหารหรือร้านขายของที่ระลึก และด้านเจ้าหน้าที่

2. S = Services การบริการ หมายถึง เป็นการบริการที่รองรับให้เกิดความความสะดวกสบายและความบันเทิงแก่นักท่องเที่ยว เช่น ที่พัก อาหาร แหล่งจำหน่ายสินค้า แหล่งบันเทิง แหล่งกิจกรรมและบริการอย่างอื่นๆ

3. A = Activity กิจกรรม หมายถึง การท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว พบว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวต่างๆ ขึ้นมากมาย ทั้งนี้สามารถ กล่าวได้ว่า กิจกรรมการท่องเที่ยวเกิดจากพฤติกรรมนักท่องเที่ยว เช่น กิจกรรมการท่องเที่ยวแบบอิสระ,

กิจกรรมการท่องเที่ยวแบบตามกำหนดหรือมีผู้นำเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวแบบผจญภัย กิจกรรมการท่องเที่ยวตามความสนใจพิเศษหรือความชอบ และนักท่องเที่ยวที่มีแนวคิดในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะนิยมกิจกรรมการท่องเที่ยวแบบรักษ์โลก โดยเดินทางท่องเที่ยวไปในแหล่งท่องเที่ยวที่มีระบบนิเวศ แหล่งท่องเที่ยวทาง ธรรมชาติจะแฝงวิธีการและแนวคิดในการ รักษาสิ่งแวดล้อมขณะท่องเที่ยวด้วย ซึ่งเรียกกิจกรรมการท่องเที่ยวแบบนี้ว่า การท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์

4. A = Attractio สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวหรือแหล่งท่องเที่ยว หมายถึง สถานที่ท่องเที่ยว กิจกรรม และ วัฒนธรรมประเพณีที่สะท้อนให้เห็นถึงอารยธรรมท้องถิ่นที่มีลักษณะเด่น และสามารถดึงดูดความสนใจ ของนักท่องเที่ยวให้เข้ามาเยี่ยมชมสิ่งดึงดูดใจหรือทรัพยากรท่องเที่ยว คือ ทรัพยากรการท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติได้แก่สภาพภูมิอากาศ รวมทั้งอากาศ และ ทรัพยากรธรรมชาติเช่น น้ำตก ภูเขา ทะเล ป่าไม้เขตรักษาพันธุ์สัตว์ อุทยานฯ

เอกสารอ้างอิง

- ถวิลวดี บุรีกุล. (2561). *การมีส่วนร่วมของประชาชน*. สืบค้น 3 มกราคม 2561, จาก kmcenter.rid.goth/page_kcperson/pdf/23to271152/006.
- พะจิต ตามประทีป. (2549). *การวางแผนกลยุทธ์แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างยั่งยืน จังหวัดชัยนาท* (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตยานภิศ รัชตะววรรณ และคณะ. (2561), กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา สุขภาวะ. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 11(1), 231-238.
- วันทิกา หิรัญเทศ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวชาวไทย ในแหล่งท่องเที่ยวจังหวัดนนทบุรี*. วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สิริพัฒน์ ลาภจิตร. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวารินชาราบ จังหวัดอุบลราชธานี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- องค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอกุเพียง จังหวัดน่าน. (2562). *ข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้น 5 มีนาคม 2562, จาก <https://www.ts-local.com/demo/index/index.php>

โมเดลการสร้างสรรค่นวัตกรรมองค์กร: ความเชื่อมโยงระหว่าง

ทรัพยากรองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม

ORGANIZATIONAL INNOVATIVENN MODEL: CONNECTION BETWEEN RESOURCE

LEARNING ORGANIZATION AND INNOVATION

พระครูรัตนสุตาภรณ์

Phrkrurattanasutaphorn

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

Buddhachinnarat Buddhist College

Corresponding Author E-mail: tandej@hotmail.com

บทคัดย่อ

สภาพแวดล้อมองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มขึ้น บทความวิชาการนี้เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม เพื่อใช้ในการอธิบายโมเดลการสร้างสรรค่นวัตกรรมองค์กร ซึ่งพบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรต้องให้การสนับสนุนให้มีทรัพยากรที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรพนักงานสร้างสรรค่นวัตกรรม รวมทั้งการสร้างความร่วมมือทั้งบุคลากร หน่วยงานต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ด้วยกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่ง กำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของพนักงานให้ชัดเจน มีการประเมินผลการทำงานที่เน้นกระบวนการมากกว่าการประเมินผล นอกจากนี้้องค์กรต้องใช้วิธีการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีค่านิยมในการเรียนรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

คำสำคัญ: ทรัพยากร; องค์กรแห่งการเรียนรู้; นวัตกรรม; โมเดลการสร้างสรรค่นวัตกรรมองค์กร

Abstract

The organizational environment changed rapidly because the new information and technology systems increased. The journal studied the connection between resources, learning organization, and innovation to explain the model of creating organizational innovation. It summarized that the leaders or administrators must support the resources adequate for the personnel in creating the innovation and the cooperation of personnel, the internal and external organizations with focusing on responding to the demand of people. The organization must manage the human resource suitable to the guidelines for the operation of the organization with the process of recruitment, specifying the knowledge, capacity, skills, and competencies of the personnel clearly, have the working evaluation of the personnel focusing on the process more than the evaluation, and apply the ways for rewarding in each situation to support learning and exchanging the knowledge for the personnel in lifelong learning.

Keywords: Resource; Learning Organization; Innovation; Organizational Innovativeness Model

บทนำ

องค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีการไหลเวียนของสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ผลจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรต้องให้ความสนใจกับ “นวัตกรรม” ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสามารถในการพัฒนาองค์กร การความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร (Read, 2000) นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดขึ้นอย่างซ้ำๆ ในการสร้างและปรับเปลี่ยนความคิดที่นำไปสู่การพัฒนาระบบการ โครงสร้างหรือนโยบายที่มีความใหม่ต่อองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2565) นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของทุกประเทศในโลก เช่น ประเทศฟินแลนด์ซึ่งมีพื้นที่เพียง 3 ใน 5 ของประเทศไทยและมีจำนวนประชากรเพียง 5.2 ล้านคนเท่านั้น แต่ผลจากการวิจัยและพัฒนาสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ฟินแลนด์กลายเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันเป็นอันดับ 1 ของโลก สาเหตุหนึ่งมา

จากการสนับสนุนของรัฐบาลโดยการทำให้ประชาชนและองค์กรเกิดความตื่นตัว และพยายามพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อทุกองค์กร ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความสำเร็จขององค์กร คือ การสร้างความสามารถขององค์กรในการทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น การแนะนำกระบวนการ หรือความคิดใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร องค์กรที่มีนวัตกรรมบริการเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการสร้างความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว แต่ต้องอาศัยความเข้าใจ ความเชื่อและการยอมรับของคนในองค์กร และทำให้แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นในทุกระดับและทุกหน้าที่งานซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกิดความได้เปรียบในอย่างยั่งยืน (Siguaw et al., 2006) องค์ประกอบเบื้องต้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร (เชมมารีรักษ์ชูชีพ, 2565) มีดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมต้องการการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ภายในองค์กร 2) การมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมเป็นโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับคนในความรู้ใหม่ในการพัฒนา 3) ความรู้และการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การทำให้คนในองค์กรมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น 5) องค์กรต้องมีกระบวนการภายในเพื่อสร้างกลุ่มของทรัพยากรที่มีคุณค่าเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

นวัตกรรมเป็นสิ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน แต่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรให้เกิดขึ้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ คือ ทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวที่เชื่อมโยงกันในการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากหลายมุมมอง คือ แนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร (Resource Based View) และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งจะทำให้องค์กรเข้าใจการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ทรัพยากร

ทรัพยากร (Resource) ได้รับคำจำกัดความว่าเป็นทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ที่อยู่ภายในองค์กรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร (Resource Based View) ส่งผลให้เกิดการเติบโตขององค์กรมีความยั่งยืน ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสามารถและเป็นแหล่งที่มาของความสามารถองค์กร และความสามารถภายในเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์องค์กรใน

ระยะยาว (Grant, 1991) ทรัพยากรเป็นที่มาของความสามารถขององค์กร และความสามารถเป็นที่มาที่สำคัญที่สุดของความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นหน้าที่หลักของแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรในการกำหนดกลยุทธ์ คือ การสร้างผลประโยชน์นี้ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนโดยการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรผ่านความสามารถขององค์กร (จำเนียร จวงตระกูล, 2563) แนวคิดด้านทรัพยากรได้รับความสนใจจากนักวิชาการด้านกลยุทธ์ตั้งแต่ทศวรรษ 1960 ที่อธิบายว่า ความสามารถขององค์กรเป็นความสามารถที่มีศักยภาพในการต่อต้านกับสภาพแวดล้อมและการแข่งขัน ทุกองค์กรมีจุดแข็งและจุดอ่อนที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจว่าองค์กรควรเป็นอะไรและสร้างความแตกต่างจากองค์กรอื่นได้อย่างไร (Learned, Christensen, and Guth, 1969)

การสร้าง ความแตกต่างขององค์กรด้วยทรัพยากรถือว่าเป็นความสามารถที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่เฉพาะเจาะจงสำหรับองค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อรองรับกับสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงทรัพยากรเป็นสมรรถนะที่มีลักษณะเฉพาะขององค์กรในด้านเทคโนโลยี (Know-How หรือความสามารถในการวิจัยและพัฒนาที่เหนือกว่า) การตลาด (ทักษะในการสร้างคุณลักษณะของสินค้า) และการจัดการ (วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณค่า) (บุญอนันต์ พิทักษ์ทรัพย์, 2562) ทรัพยากรแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มหลัก คือ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเทคโนโลยี ทรัพยากรองค์กร ทรัพยากรด้านการเงิน และชื่อเสียง ซึ่งทรัพยากรทั้ง 6 กลุ่มนี้มีนักวิชาการจำนวนมากที่อธิบายเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีความเฉพาะเจาะจงกับองค์กร ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกัน โดยได้สรุปประเภทของทรัพยากร (พยัต วุฒิรงค์, 2565) ได้ดังนี้

1. ทรัพยากรทางกายภาพ รวมถึงโรงงานและอุปกรณ์ สถานที่ทางภูมิศาสตร์ การเข้าถึงวัตถุดิบและเทคโนโลยีทางกายภาพที่ใช้โดยองค์กร ทรัพยากรทางกายภาพ เช่น สิทธิบัตรหรือรูปแบบการออกแบบที่องค์กรเป็นเจ้าของและมีความยากต่อการกระจายไปสู่องค์กรที่มีวัฒนธรรมและลักษณะองค์กรที่แตกต่าง ทรัพยากรทางกายภาพเหล่านี้บ่อยครั้งที่ไม่ได้สร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรมีความง่ายต่อการลอกเลียนแบบ

2. ทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการฝึกอบรม ประสบการณ์ ทักษะด้านเทคนิค ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งของพนักงาน ทรัพยากรเหล่านี้ต้องอาศัยการศึกษาและความสัมพันธ์ในการจัดการ การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม โดยการ

มุ่งเน้นการคัดเลือกและเลือกสรรพนักงาน การพัฒนาพนักงาน การประเมินผลและการให้รางวัล ลดการกีดขวางการแบ่งปันความรู้ในองค์กร เช่นเดียวกับทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่หายากอื่นๆ ทุนมนุษย์ต้องได้รับการจัดสรรภายในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์สร้างบทบาทสำคัญที่จำเป็นในการติดต่อกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและต้องใช้ความรู้และประสบการณ์เฉพาะ

3. ทรัพยากรเทคโนโลยี สร้างโอกาสสำหรับองค์กรในการสร้างผลประโยชน์และนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน สินค้าที่มีเทคโนโลยีสูงต้องใช้ความรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับองค์กร ทั้งนี้องค์กรที่มีความได้เปรียบในด้านสินค้า เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาสร้างให้เกิดความเอาใจจริงเอาใจในการดำเนินงาน

4. ทรัพยากรด้านองค์กร พัฒนาจากกฎหมาย การเมืองและประเพณีด้านวัฒนธรรม ระหว่างองค์กรจากประเทศที่แตกต่างกัน ทรัพยากรองค์กรรวมถึงโครงสร้างการทำงานขององค์กร ระบบการวางแผนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระบบการควบคุมและประสานงานและความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างกลุ่มภายในองค์กรและระหว่างองค์กรที่แตกต่างกัน ทรัพยากรเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน องค์กรที่มีอายุน้อยกว่าและเล็กกว่าบ่อยครั้งมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นมากกว่าองค์กรที่มีอายุมากกว่าและใหญ่กว่า

5. ทรัพยากรด้านการเงิน รวมถึงความสามารถในการหาทุนและความต้องการด้านการเงินและการวัดผลการดำเนินงานที่คาดหวัง การขาดสภาพคล่องด้านการเงินจำกัดทางเลือกเชิงกลยุทธ์ขององค์กรและองค์กรต้องใช้แนวคิดอื่นเพื่อลดการลงทุนด้านทุนที่ต้องการ แนวคิดนี้รวมถึงการร่วมทุน (Joint Venture) การทำแฟรนไชส์ หรือการสร้างพันธมิตร (Alliance) และการให้ความสนใจกับแหล่งทุนจากภายนอก อย่างไรก็ตาม การสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางหนึ่งของทรัพยากรด้านองค์กรในแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร

6. ชื่อเสียง เป็นมูลค่าที่ถูกละเลยจากภาพลักษณ์ขององค์กรในปัจจุบันความแตกต่างในด้านราคา เทคโนโลยี หรือความสามารถด้านสินค้านี้มีเพียงเล็กน้อย ผู้ใช้บริการจึงให้ความสำคัญกับชื่อเสียงขององค์กรในการตัดสินใจ ซึ่งในระยะยาวชื่อเสียงจะเข้ามาแทนที่ภาพลักษณ์ขององค์กร ในที่นี้ชื่อเสียงรวมถึงความซื่อสัตย์และยุติธรรม โดยการสร้างพนักงานที่ไว้วางใจได้ มีหลักจริยธรรม มีจุดประสงค์ที่ชัดเจน มีระเบียบในตัวเองและเน้นการแสดงความขอบคุณต่อลูกค้า

ผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร การเลือกและการสะสมทรัพยากรเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจภายในองค์กร และการกำหนดปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งทางเลือกในการจัดการถูกกดดันจากสภาพเศรษฐกิจ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล องค์กรที่มีระบบและโครงสร้างที่เหนือกว่ามีความสามารถที่เหนือกว่า ไม่ใช่เนื่องจากองค์กรมีกลยุทธ์ที่ป้องกันการเข้ามาขององค์กรอื่นหรือการ แต่เนื่องจากองค์กรมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรเฉพาะที่ทำให้ต้นทุนต่ำลงและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ประกอบด้วยหลักการ 2 ประการ (เชมมารี รัชชชูป, 2565) คือ 1) องค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรในฐานะที่เป็นผู้สร้าง ผู้เก็บรักษา และผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรมีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ซึ่งแตกต่างจากวัยอื่น ดังนั้นการทำความเข้าใจถึงลักษณะที่สำคัญของผู้ใหญ่และกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของคนที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และ 2) การเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นจากระบบ โครงสร้าง และขั้นตอนการทำงานขององค์กรที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ (ประดิษฐ์ ติวัฒน์กุล, 2565) แม้ว่าการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นผ่านระดับบุคคล แต่เป็นการเรียนรู้ขององค์กรที่มีผลจากการสะสมการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกเข้ามาและออกไปจากองค์กร รวมถึงผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่ความทรงจำขององค์กรทำให้พฤติกรรม บรรทัดฐาน และค่านิยมยังคงอยู่ตลอดไป องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นการถ่ายโอนความรู้จากระดับบุคคลไปสู่องค์กรเป็นผลลัพธ์ในการเรียนรู้ในระดับองค์กร (นราธิป อธิธนาธร, 2565) หรือปัจจุบันนักวิชาการส่วนใหญ่เรียกว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร (Garvin, 1993) ในการลงมือปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงออกผ่านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้กระบวนการของการเรียนรู้ในองค์กรเกิดขึ้น ประกอบด้วย การเรียนรู้ และการปฏิบัติ ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น กลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสูงสุดชนิดที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยมีการสร้างฐานความรู้และทุน

ทางปัญญา เพื่อใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ได้รับความนิยมนิยมจากผลการศึกษาของ Senge (1990) ซึ่งสร้างวินัย 5 ประการ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การสร้างวินัยข้อนี้เพื่อเน้นให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ เป็นการมองภาพรวมมากกว่ามองภาพย่อยซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานที่จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาจากความสลับซับซ้อนของงาน ความซับซ้อนของการคิด และความซับซ้อนขององค์กร

2. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) บุคคลต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้เก่งในทุกๆ ด้าน ทั้งเก่งในการเรียนรู้ เก่งคิดและเก่งทำ กล่าวคือต้องมีปฏิภาณ ไหวพริบ และความเพียรพยายามในการใฝ่รู้ เพราะในปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ให้ทันการ โดยต้องมีการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต

3. การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) แนวคิด มุมมอง วิธีการคิดและความเข้าใจของคนในแต่ละเรื่องเป็นประสบการณ์ที่ได้รับการสั่งสมมาตั้งแต่เด็ก โดยสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว รวมถึงการเรียนรู้จากสถาบัน ครู อาจารย์ องค์กรและเพื่อนร่วมงาน การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ ซึ่งมีผลต่อความเข้าใจเรื่องราว งาน หรือกิจกรรมใด ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) วิสัยทัศน์ในที่นี้หมายถึง วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานยุคใหม่ กล่าวคือ ก่อนที่กระบวนการวางแผนใดๆ จะเริ่มขึ้นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนก่อน และการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมในแผนงานโดยละเอียดต้องคำนึงว่า ถ้าดำเนินการตามวิธีการดังกล่าวช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์นั้นได้หรือไม่

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมโดยทุกคนในทีมงานต้องมีวิจาร์ณญาณร่วมกันตลอดเวลาที่กำลังทำงานอะไร และทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร จึงจะมีส่วนช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า และสร้างพัฒนาการแก่องค์กรได้ จิตสำนึกเช่นนี้ทำให้คนในองค์กรเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์

ช่วยเหลือเกื้อกูลและสามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันทำ ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงานได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นลักษณะขององค์กรที่มีกิจกรรมอย่างกว้างขวางในการสร้างและใช้ความรู้เพื่อทำให้เกิดความได้เปรียบ รวมถึงการได้รับและแลกเปลี่ยนสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลงด้านตลาดและผลการดำเนินงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีความสามารถเหนือกว่าคู่แข่ง รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ความทรงจำขององค์กรพร้อมที่จะได้รับการเข้าถึง การจะทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นประจำเล็กๆ น้อยๆ ภายในองค์กร เช่น การมีเวทีพูดคุยในกลุ่มพนักงาน หรือการมีกระดานแสดงความคิดเห็นแบ่งตามหน้าที่งาน ฯลฯ เป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ที่ใช้การสื่อสารเป็นตัวกลางในแลกเปลี่ยนความรู้ที่พนักงานแต่ละคนค้นพบ และเป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งสารสนเทศที่สำคัญ

นวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) คือ เกิดขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 1950 โดย Peter F. Drucker เป็นนักวิชาการคนแรก ๆ ที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและแสดงถึงความละเอียดต่อการวิจัยด้านนวัตกรรมในระดับองค์กร ซึ่งการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถด้านนวัตกรรมองค์กร ส่วนใหญ่นำเสนอเกี่ยวกับการแพร่กระจายของนวัตกรรม โดยพบว่าองค์กรต้องมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อทำให้องค์กรอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Drucker, 1954) หากอธิบายให้เห็นภาพมากขึ้นนวัตกรรมทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีใหม่ และทำให้องค์กรสามารถสร้างความแตกต่าง ปรับตัว และนำเสนอองค์กรในรูปแบบ นวัตกรรมองค์กรในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ เช่น โมเดลทางธุรกิจ บริการ หรือกระบวนการ เป็นต้น ซึ่งถูกใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อสร้างความแตกต่างขององค์กรให้สามารถอยู่รอดและสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความแปรปรวนและซับซ้อนอย่างมาก (Eisenhardt and Brown, 1999)

นวัตกรรมถือเป็นความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมแม้ว่าความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ นั้นอาจจะเคยใช้ในสังคมอื่นได้ผลดีมาแล้วก็ตาม แต่ถ้านำมาใช้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมอีกแห่งหนึ่งก็จัดว่าเป็นนวัตกรรม ดังนั้นความเป็นนวัตกรรมจะถูกจำกัดเวลาและสถานที่ และมีจุดเริ่มต้นที่ความพยายามในการแก้ปัญหาหรือ

ความพยายามที่จะเสาะแสวงหาความรู้ ความจริงที่ยังไม่ปรากฏชัดแจ้งมาก่อน (Rogers and Shoemaker, 1971) นวัตกรรมเป็นความคิดใหม่ซึ่งถูกค้นพบหรือใช้เป็นครั้งแรก เป็นการรับรู้ถึงความใหม่ของความคิดที่เกิดขึ้น ถ้าความคิดนั้นใหม่สำหรับแต่ละคนสิ่งนั้นก็คือนวัตกรรม และสามารถแบ่งนวัตกรรมออกเป็นระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยนวัตกรรมมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรภาครัฐ (ไม่ได้แสวงหาผลกำไร) และองค์กรภาคเอกชน (แสวงหากำไร) นวัตกรรมจึงมีความเกี่ยวข้องกับคนทุกคนทุกหน่วยงาน ทุกองค์กรและทุกประเทศ ใครที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงนวัตกรรมได้ก่อน คนนั้นจะเข้าใจความสำเร็จอย่างแท้จริง (Rogers, 1995)

การพิจารณาว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้นนวัตกรรมของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจไม่ใช่ นวัตกรรมของกลุ่มบุคคลอื่นๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งคือ ความใหม่ (Newness) อาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย "สิ่งใหม่" ตามความหมายของนวัตกรรมอาจไม่จำเป็นต้องใหม่จริงๆ แต่หมายถึง สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิด หรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่ เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ เช่น Tablet Computer (คอมพิวเตอร์ที่สามารถเขียนได้) เคยมีมานานแล้ว แต่ไม่ประสบความสำเร็จ ในด้านการใช้งานและการขาย จนกระทั่ง Steve Job ได้ออก IPAD และสามารถตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบันได้ IPAD ก็ถือเป็นนวัตกรรมเพราะมีความใหม่ในตัวเอง ทั้งที่ IPAD ก็คือ Tablet Computer นั่นเอง ดังนั้นนวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ (เนตร์พัฒนา ยา วิวราช, 2565) ดังนี้ สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ และ สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม ในขณะที่ Hughes (1973) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนา มาเป็นขั้นๆ แล้ว โดยมีขั้นตอนดังนี้ การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) และการนำไปปฏิบัติจริง (Implementation)

ผู้เขียนเห็นว่า นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสังคมก็เพราะความพยายามของมนุษย์ที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นการยอมรับนวัตกรรมจึงหมายถึง การที่บุคคลได้นำเอาความรู้ ความคิด วิธีการหรือสิ่งใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น สร้างให้เกิดความสุขกาย สุขใจ มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ หรือสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม เมื่อคนหลายๆ คนพัฒนา “นวัตกรรม” ได้เพิ่มขึ้นจะเกิดการพัฒนาไปสู่การเป็น

“องค์กรนวัตกรรม” และเมื่อองค์กรหลายๆ องค์กรมีการพัฒนานวัตกรรมได้เพิ่มขึ้นจะเกิดการ พัฒนาเพื่อก้าวไปสู่ “ประเทศนวัตกรรม” ซึ่งประเทศนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงจากการสร้างรายได้ บนพื้นฐานของการผลิตไปสู่การสร้างรายได้บนพื้นฐานของเศรษฐกิจฐานความรู้ และเศรษฐกิจ เชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างให้เกิดการพัฒนาและความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนในหน่วยงาน องค์กร ประเทศหรือในโลก และต้อง สามารถนำมาใช้ได้จริง เพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคมหรือจิตใจ” เมื่อองค์กรมี การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น องค์กรนั้นจะกลายเป็น องค์กรนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์กรรูปแบบ ใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพนักงานใน องค์กรมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวน การ นโยบาย สินค้าหรือบริการที่มีความใหม่ต่อองค์กรและทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ และสังคม เมื่อทุกองค์กรหรือคนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ ประเทศนั้นจะกลายเป็น ประเทศแห่งนวัตกรรม ซึ่งเป็นประเทศที่มีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของคนในประเทศให้มีการพัฒนาความคิดใหม่เพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้นจาก สภาพแวดล้อมภายนอกและพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ สินค้าหรือบริการในประเทศ ได้อย่างยั่งยืน

โมเดลสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร : ความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร องค์กรแห่ง การเรียนรู้ และนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นการแนะนำความคิด กระบวนการ วิธีปฏิบัติ สินค้าหรือขั้นตอนการ ทำงานเพื่อประยุกต์ใช้ในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านั้นมีความใหม่ต่อหน่วยงานที่นำมาใช้ สามารถ นำมาใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรหรือสังคมโดยทั่วไป (West and Farr, 1990) ซึ่งนวัตกรรมเกิดจากการรวมกันของทรัพยากรและทักษะที่มีอยู่เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ใน การสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรต้องสร้างระบบการทำงานประจำที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วเพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายโอนสารสนเทศและทักษะในองค์กร (Paladino, 2006) การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นที่มาแห่งความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร ภายใต้นวัตกรรมมุมมองด้านทรัพยากรและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดมุมมองด้าน ทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรอธิบายว่า องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการ แข่งขันโดยการครอบครองความสามารถและทรัพยากรที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ไม่ สามารถทดแทนได้ หายากและมีคุณค่า (Fiol, 2001) ดังความที่ว่า

“ไม่มีทักษะหรือทรัพยากรเพียงพออย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน”

ดังนั้นองค์กรต้องมีการทำลายและสร้างสมรรถนะหลักขึ้นมาใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างความคิดสร้างสรรค์เพื่อรักษาความเป็นผู้นำในการแข่งขัน การมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความเข้าใจและความเชื่อเกี่ยวกับนวัตกรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดหรือการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ ดังนั้นความรู้ใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อองค์กร ทุนด้านความรู้ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วทั้งองค์กรทำให้องค์กรเติบโตและแข็งแกร่งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและนำหน้าคู่แข่ง องค์กรต้องมีทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ที่มาที่แท้จริงของความได้เปรียบในการแข่งขันก็คือ การมุ่งเน้นด้านนวัตกรรม โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้และความตั้งใจในการสร้างสมรรถนะที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ทรัพยากรมนุษย์ การตลาดและลูกค้า และการปฏิบัติงาน (Siguw et al., 2006) ทั้งนี้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรมีสมมติฐานพื้นฐานที่สำคัญ คือ

1. การนำนวัตกรรมมาใช้เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร นักวิชาการด้านทฤษฎีตามสถานการณ์ เชื่อว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ องค์กรต้องปรับตัวต่อเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเลือกลักษณะองค์กรที่เหมาะสมต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น โครงสร้างหรือกระบวนการ เป็นต้น

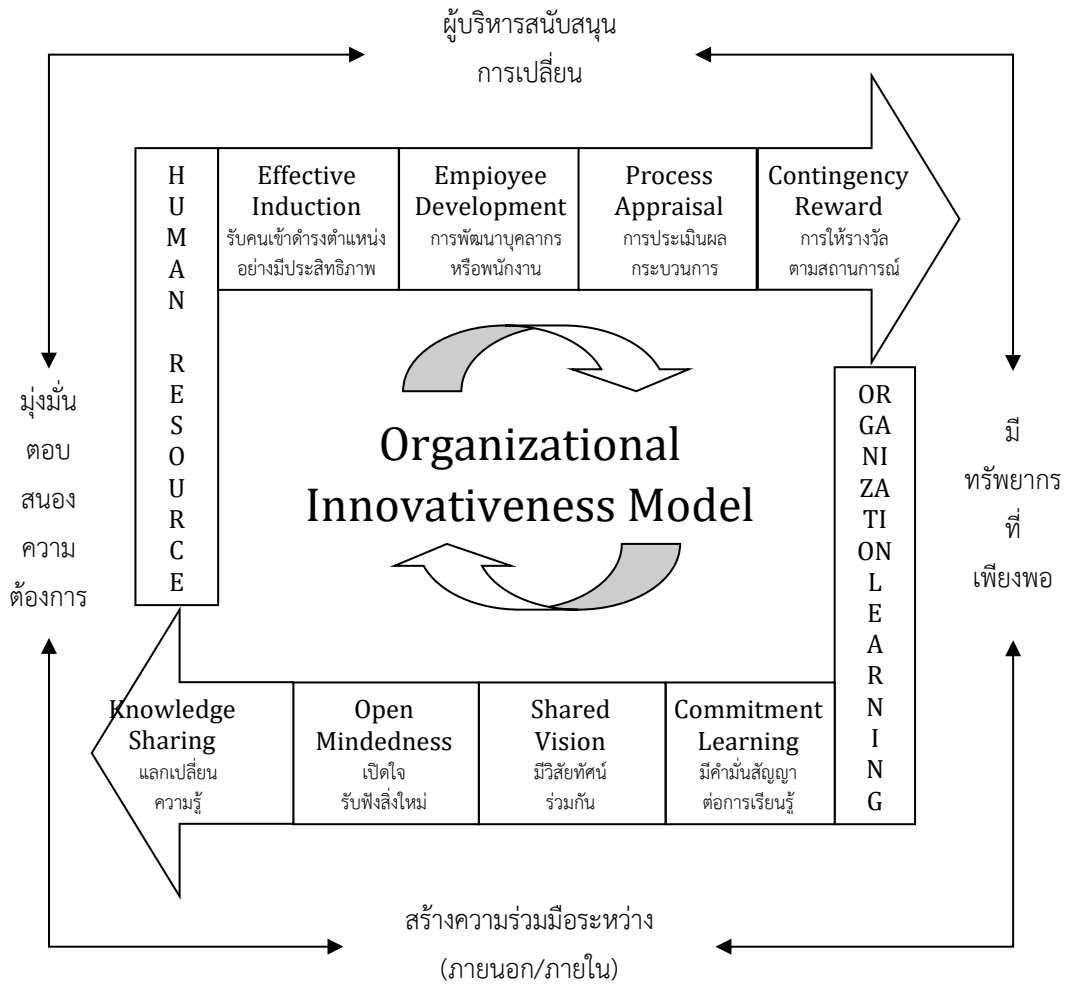
2. การนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรเป็นผลของการเริ่มต้นเชิงกลยุทธ์ในเชิงรุกโดยผู้มีอำนาจตัดสินใจในองค์กร นักวิชาการด้านทฤษฎีทางเลือกเชิงกลยุทธ์ เชื่อว่า องค์กรไม่เพียงแต่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกเท่านั้น แต่องค์กรต้องหาแนวทางปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ในเชิงรุกที่เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย (Child, 1972) โดยองค์กรต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. การนำนวัตกรรมมาใช้เป็นความต้องการขององค์กรและคนในองค์กร นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นจึงจะสามารถสร้างพลังในการทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรสูงขึ้นโดยองค์กรต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อทำให้พนักงานในองค์กรมีแนวทางในการดำเนินงานตามทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร



4. องค์กรนวัตกรรมมีลักษณะที่ทำให้เกิดความแตกต่างจากองค์กรที่ไม่สร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร

ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืนภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ในแต่ละองค์กรมีแต่ละประเภทมีการประสานกันที่หลากหลาย เช่น บางองค์กรสามารถมีลักษณะสภาพแวดล้อมองค์กรและการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ที่สูงแต่มีการมุ่งเน้นการเรียนรู้ในระดับต่ำ หรือบางองค์กรมีการมุ่งเน้นองค์ประกอบทั้งสามในระดับต่ำ ทำให้องค์ประกอบดังกล่าวนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรที่แตกต่างกัน จากมุมมองด้านทรัพยากร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถสรุปเป็นโมเดลการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร ได้ดังภาพ



แผนภาพที่ 1 Organizational Innovativeness Model

จากภาพแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร บริหารทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งมาจากการบูรณาการแนวคิด มุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อใช้ในการ อธิบายความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรต้องเริ่มจากการมีลักษณะสภาพแวดล้อมภายใน องค์กร ที่เหมาะสมโดยเริ่มจากการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร เพื่อสนับสนุนการมีทรัพยากรที่เพียงพอ การมีโครงสร้างองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต ที่สนับสนุนให้ พนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งการสร้างร่วมมือระหว่างพนักงานและหน่วยงาน

ต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร คือ การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำและการมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

2. เมื่อองค์กรมีลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสม องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย การมีกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่งที่มีประสิทธิผลโดยการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของพนักงานที่จะเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน มีการประเมินผลการทำงานที่เน้นกระบวนการมากกว่าการประเมินผลการทำงานที่เน้นผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว เนื่องจากการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นอยู่บนพื้นฐานของความเสถียร ดังนั้นการมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการทำงานจะทำให้พนักงานกลัวความล้มเหลวและไม่เกิดความคิดใหม่ นอกจากนี้ องค์กรต้องใช้วิธีการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความมั่นใจสัญญาในการเรียนรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. การสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอาจถูกกลืนแบบภายในเวลาเพียงข้ามคืน องค์กรจำเป็นต้องสนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น พนักงานในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง เพื่อสร้างสินค้า บริการหรือกระบวนการทำงานใหม่ซึ่งเป็นวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างจากระบบงานอื่นๆ หากองค์กรใดต้องการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

สรุป

องค์กรที่มีทรัพยากรและการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แตกต่างกัน จากแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้มากเพราะว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่ต้องให้ความสนใจในการ

สร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร มีดังนี้ 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ การมีทรัพยากรที่เพียงพอและการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การรับคนเข้าดำรงตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลทางอ้อมต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ความสัมพันธ์ในกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจมีผลเชิงลบต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเปิดใจรับสิ่งใหม่ รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งมีผลต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้มีความสัมพันธ์กับการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์ประกอบดังกล่าวเกิดจากแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่ออธิบายการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งแนวคิดทั้งสองสามารถอธิบายการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- เขมมาวี รักรัชชูชีพ. (2565). *นวัตกรรม การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซี เอ็ดดูเคชั่น.
- นราธิป อธิธนาธร. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: พรินติ้ง เฮาส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2565). *การจัดการสมัยใหม่และการจัดการนวัตกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญอนันต์ พิทักษ์ทรัพย์. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. นนทบุรี: โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล. (2565). *การบริหารองค์กรภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สถาบันรัชสภาคย์.
- พยัต วุฒิรงค์. (2565). *การจัดการนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Drucker. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper and Row Publishers.
- Eisenhardt, Kathleen M. and Brown, Shona L. (1999). Patching: Restitching Business Portfolios in Dynamic Markets. *Harvard Business Review*, 77(3), 72-82.



- Fiol, C.M. (2001). Revisiting an Identity-Based View of Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management*, 27(6), 691-699.
- Garvin, D.A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91.
- Hughes, G.D. (1973). *Demand Analysis of Marketing Decision*. Homewood : Irwin.
- Learned, E., Christensen, C., Andrews, K., and Guth, W. (1969). *Business Policy: Text and Cases*. Homewood, IL : Irwin.
- Paladino, Angela. (2006). Understanding the Drivers of Corporate Performance and Customer Value. In A Manzoni, Jean-Francois and Piscataway, Marc, Epstein (eds.), *Performance Measurement and Management Control: Improving Organizations and Society*. NJ : Elsevier Science.
- Read, A. (2000). Determinants of Successful Organizational Innovation: a Review of Current Research. *Journal of Management Practice*, 3(1), 95-119.
- Rogers, E.M. (1995). *Diffusion of Innovations*. 4th ed. New York : Free Press.
- Rogers, E.M. and Shoemaker, F.F. (1971). *Communication of Innovations*. New York: Free Press.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : the Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday Currency.
- Siguaw, J.A., Simpson, P.M., and Enz, C.A. (2006). Conceptualizing Innovation Orientation: a Framework for Study and Integration of Innovation Research. *Journal of Product Innovation Management*, 23, 556-574.
- West, M. and Farr, J. (1990). Innovation at Work. In M.A. West and J.L. Farr (eds.), *Innovation and Creativity at Work*. Chichester : Wiley.

**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของ
นักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน**

BUDDHISM INTEGRATION FOR PROMOTE ADMINISTRATION LEADERSHIP

IN CHIANG KLANG DISTRICT OFFICE, NAN PROVINCE

อานนท์ พรหมเพชร, อีรัทศน์ โรจน์กิจจากุล, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Anon Promphat, Theeratas Rojkitjakul, Thitiwut Munmee

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: hnong_pr@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปณิกธรรมกับการส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากบุคลากรและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ สारวัตรกำนัน ในอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน จำนวน 302 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสารและใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการบูรณาการหลักปาปณิกธรรม 3 ในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ ระหว่างหลักหลักปาปณิกธรรมกับการส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกใน

ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน และ 3. แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการวางแผน สามารถมองอนาคตที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรอบครอบ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งใหม่ๆ มีเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจน มีภูมิรู้ มีภูมิธรรม และเปิดรับความคิดของใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ 2) ผู้นำควรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีทัศนคติที่ดี จัดการบริหารงานในด้านต่างๆ ด้วยความยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม และบูรณาการงานร่วมกันและสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ 3) ผู้นำควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนและทุกองค์กรทุกหน่วยงาน สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ช่วยเหลือประชาชนซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การบริหารงาน; นักปกครอง

Abstract

Objectives of this research article were 1. To study the level of leadership in administration of administrators. Chiang Klang District Office, Nan Province. 2. To study the relationship between the Buddhist principles and the promotion of leadership in the administration of administrators. Chiang Klang District Office, Nan Province. 3. To present guidelines for integrating Buddhist principles to promote leadership in the administration of rulers Chiang Klang District Office, Nan Province. The research methodology is a mixed method research. A questionnaire was used as quantitative research to collect data from 302 personnel and village headmen, village headmen, assistant village headmen, medical inspectors, village headmen in Chiang Klang District, Nan Province. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by correlation analysis using the Pearson correlation coefficient. For qualitative research, documents were analyzed, and interview forms were used to collect data from 9 key informants or people. Data were analyzed using contextual content analysis techniques.

The research findings were as follow; 1. Leadership in the administration of rulers Chiang Klang District Office, Nan Province was at a high level. The

integration of the 3rd principle of the Buddha's teachings in the administration of the rulers Chiang Klang District Office, Nan Province was at a high level. 2. The relationship between the Buddhist principles and the promotion of leadership in the administration of the rulers Chiang Klang District Office, Nan Province had a very high positive relationship. with statistical significance at the 0.01 level. Therefore, the hypothesis was accepted. Chiang Klang District Office, Nan Province, namely: 1) Leaders with vision, planning, and being able to look into the future that will happen comprehensively. accept change towards new things Have clear management goals, have knowledge, morality, and be open to the ideas of subordinates and people in the area. 2) Leaders should have initiative to create new things. have a good attitude Manage administration in various fields with fairness, morality, ethics, and integration of work together and building cooperation with network partners in the area. 3) Leaders should have good human relations with everyone and every organization and every department. Able to integrate collaboration to help people, which is the goal of the organization.

Keywords: leadership; Administration; Ruler

บทนำ

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งแห่งความสำเร็จของการทำหน้าที่ผู้นำ ก็คือการเป็นผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความต้องการของคนซึ่งความต้องการเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการตัดสินใจ ถ้าเปลี่ยนความต้องการของคนได้ผู้นำที่ดีจะช่วยให้คนพัฒนาความต้องการของตน ทั้งในทางปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้มีความต้องการที่ถูกต้องดีงาม และให้หมู่ชนมีการประสานความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546) ฟ้นความต้องการของคน ทั้งสองฝ่ายก็จะมีความสุขและสิ่งที่ทำก็อยากจะทำสำเร็จ เพราะในองค์กรหนึ่งๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์กรของภาครัฐหรือเอกชนบุคคลสำคัญที่จะทำให้อะไรในโลกในระบบการบริหารงานขององค์กรใดๆ ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ตั้งมาก็คือ “ผู้นำ” ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหาร การ

จัดการ รวมถึงการริเริ่ม การวางแผน การบริการ กำกับการ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจึงเป็นผู้มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นไปขององค์กรในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการบริหาร (บุญทัน ดอกโธสง, 2545)

ดังนั้นในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำในทุกๆสังคมซึ่งประกอบด้วยสถาบันต่างๆ เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนาย่อมต้องมีผู้นำ เพื่อช่วยกำหนดทิศทาง ช่วยสั่งการช่วยควบคุมระบบและช่วยประสานให้คนทั้งหลายทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ติงามที่ได้วางไว้ร่วมกัน นอกจากนี้ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำก็มักเกิดขึ้นใน สังคมปัจจุบันเสมอผู้นำบริหารงานอย่างไม่มีเอกภาพไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง และยึดหลักประโยชน์นิยมเป็นใหญ่ เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสภาพการณ์ของสภาวะ ผู้นำที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในสังคม กล่าวคือเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดซึ่งคุณธรรม จริยธรรม อันเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการเป็นผู้นำที่ดี จึงทำให้กลไกของการบริหารงานล้มเหลว ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อความเสื่อมและความเจริญขององค์กรหรือสังคมนั้นๆ และบางครั้งอาจส่งผลทำให้เกิดความล่มสลายแห่งองค์กรหรือสังคมนั้นๆ นักบริหารต้องรู้จักความเด่นและความด้อยของตนเอง การรู้ความเด่นก็เพื่อการทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ตามปกตินักบริหารมักมองเห็นความผิดพลาดของลูกน้องได้ง่าย แต่มองข้ามความผิดพลาดของตน (สีปพนนท์ เกตุทัต, 2545)

อำเภอก็เป็นองค์กรที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ อำเภอเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาครองจากจังหวัด ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลเหมือนจังหวัด ประกอบขึ้นจากท้องที่หลายตำบลรวมกันขึ้นเป็นอำเภอ การจัดตั้งอำเภอจะต้องกระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา การตั้งอำเภอนอกจากจะอาศัยอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแล้ว ยังต้องดำเนินการให้เป็นไป ตาม พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 ซึ่งในอำเภอหนึ่งๆ จะมีตำแหน่งนายอำเภอเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบในการบริหารราชการของอำเภอหนึ่งๆ นอกจากนั้นยังมีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตท้องที่อำเภอของตนอีกด้วย และในแต่ละอำเภอนอกจากจะมีตำแหน่งนายอำเภอและปลัดอำเภอแล้ว ยังมีหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอซึ่งกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ส่งไปประจำทำงานในหน้าที่ของตน หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอนั้น ปกติให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และมีอำนาจปกครอง บังคับ

บัญชา บรรดา ข้าราชการส่วนภูมิภาค ซึ่งสังกัดกระทรวง ทบวง กรมนั้นในอำเภอนั้นอีกด้วย จะเห็นได้ว่าตำแหน่งนายอำเภอเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีอำนาจควบคุมดูแลสูงสุดของอำเภอนั้นๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ที่จะสามารถกำหนดทิศทางของอำเภอให้เป็นไปในทางที่พัฒนาขึ้นหรือแยลงก็ได้ ซึ่งในตำแหน่งนายอำเภอนั้นมีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวและชี้นำภาคส่วนต่าง ให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจอยากจะศึกษาว่าจะทำอย่างไร ผู้ที่มารับตำแหน่งนายอำเภอจะเป็นที่รักและชอบของประชาชน ส่วนราชการต่างๆ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะบุคคลคนเดียวนั้น มีอิทธิพลอย่างมากที่จะทำให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือนโยบายของรัฐหรือไม่อย่างไร โดยนำมาปรับใช้กับหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำต่อไป

ดังนั้น จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงอยากศึกษา “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน” ใน การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแนวนโยบายของทางราชการโดยให้เป็นไปตามหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปกครอง เพราะว่านายอำเภอซึ่งเป็นผู้นำของฝ่ายปกครอง จึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ เป็นผู้นำในภารกิจต่างๆ ของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม ในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะอำเภอจำเป็นต้องมีผู้บริการที่มีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพราะจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้ส่วนราชการภายในอำเภอ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของหน่วยงาน และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นหน่วยงานในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขอย่างแท้จริง ตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด อันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ และยกระดับการบริหารงานเชิงพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาณิธรรมกับการส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ สรรวัตรกำนัน รวมจำนวน 302 คนและ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 172 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารในพื้นที่อำเภอเชียงกลาง ข้าราชการ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ผู้นำท้องที่ในพื้นที่อำเภอเชียงกลาง รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 รูปหรือคน เลือกโดยวิธีเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ สรรวัตรกำนัน ในอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน จำนวน 172 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth interview Script) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งหนังสืออย่างเป็นทางการ ที่ได้คำรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตร เพื่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าและกำหนดวัน เวลาและสถานที่สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามนำมาหาความและเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการอภิปรายผลแบบพรรณนาความ (Descriptive Interpretation)

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน พบว่า

1. ภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนการบูรณาการหลักปาปณิกธรรม 3 ในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักหลักปาปณิกธรรมกับการส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน

3. แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการวางแผน สามารถมองอนาคตที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรอบครอบ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งใหม่ๆ มีเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจน มีภูมิรู้ มีภูมิธรรม และเปิดรับความคิดของใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ 2) ผู้นำควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีทัศนคติที่ดี จัดการบริหารงานในด้านต่างๆ ด้วยความยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม และบูรณาการงานร่วมกันและสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ 3) ผู้นำควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนและทุกองค์กรทุกหน่วยงาน สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้ช่วยเหลือประชาชนซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ผู้นำได้ยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับ เชื่อถือศรัทธา แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอำเภออย่างจริงจังจนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถ/ผู้นำให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่ดี โดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นการให้กำลังใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น/ผู้นำเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาวิธีการทำงานด้วยแนวทางใหม่ๆ ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง / ผู้นำเป็นผู้ที่สนใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างในความสามารถที่แตกต่างกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปนิคธรรมกับการส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ($R=.821^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจักขุมา (การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล) และด้านวิจิโร (การเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านนิสสยสัมปโน คือ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อันดี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้นำในการบริหารงานของนักปกครองได้นำหลักปาปนิคธรรมมาบูรณาการกับการบริหารงานจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอเชียงกลางเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปริยัติกิจจา ภิวัฒน์(แก้วจินดา) (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการบูรณาการในการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้แก่ คุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารตามหลักพุทธธรรม คือ 1) จักขุมา หมายถึงมองการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ รู้ถึงสถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นและวางแผนงานเตรียมการล่วงหน้า ทั้งการกำหนดเป้าหมายสร้าง

ทีมงานสร้างมาตรฐานในการทำงาน เป็นลักษณะของผู้นำที่ดี 2) วิธูโร หมายถึงการจัดการธุระได้อย่างมีอาชีพ มีความเชี่ยวชาญ รู้จักวางคนให้ถูกกับงาน รู้จักใช้อิทธิพลในการทำงาน สร้างการยอมรับ ทำตนให้เป็นตัวอย่าง ทำงานเป็นทีม สร้างขวัญกำลังใจ มีกติกามีมาตรฐานเดียวกัน 3) นิสสยสัมปันโน สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อตรง สามารถทำให้ทุกคนรักองค์กร สนุกกับการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสาร และประสานงานให้ทุกฝ่ายทำงานในแนวที่องค์กรต้องการ และทำด้วยความเต็มใจ ภูมิใจ

3. แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการวางแผน สามารถมองอนาคตที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรอบครอบ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่อสิ่งใหม่ๆ มีเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจน มีภูมิรู้ มีภูมิธรรม และเปิดรับความคิดของใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ 2) ผู้นำควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีทัศนคติที่ดี จัดการบริหารงานในด้านต่างๆ ด้วยความยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม และบูรณาการงานร่วมกันและสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ 3) ผู้นำควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนและทุกองค์กรทุกหน่วยงาน สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้ช่วยเหลือประชาชนซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหางค์) (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี 1) ด้านจักขุมา (วิสัยทัศน์) ผู้บริหารควรเข้าใจทิศทางของแผนและวิสัยทัศน์ขององค์กร และเพื่อสื่อสารต่อไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการทำความเข้าใจหลักการบริหาร 2) ด้านวิธูโร (ความสามารถด้านการบริหาร) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารให้มีใจเปิดกว้างและต้องมีการบริหารในด้านต่างๆ ให้เสมอภาคกันให้กับพนักงาน และสามารถแก้ไขร่วมกับการพัฒนารวมทั้งสร้างแรงจูงใจ และจริงจังในการปฏิบัติ 3) ด้านนิสสยสัมปันโน (มนุษยสัมพันธ์) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายมีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้ ควรเอาใจใส่บุคลากรสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความผูกพันให้ทุกคนในองค์กร

องค์ความรู้

องค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ไปสังเคราะห์เป็นความที่สังเคราะห์จากการวิจัยได้ คือ รูปแบบผู้นำแบบบูรณาการ (Integrated Leadership Model) ได้ตั้งแผนภาพที่ 1

1. ด้านการวางแผน จัดให้มีการประชุมวางแผนการพัฒนาท้องถิ่นด้วยความยินดีและเต็มใจ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และภารกิจการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น เมื่อการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายก็เกิดความพอใจ รู้สึกดีที่การปฏิบัติงานสำเร็จ

2. ด้านการจัดองค์การ จัดทำโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานตามอำนาจหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร และมีรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

3. ด้านการบังคับบัญชา มีโครงสร้างการบริหารสายบังคับบัญชาการสั่งการที่ชัดเจน เป็นไปตามกฎหมาย มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากรเพื่อนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน และให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับพนักงานในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการประสานงาน มีขั้นตอนและวิธีการประสานงานภายในอย่างชัดเจน มีการประสานความร่วมมือกับประชาชนในชุมชนเป็นประจำด้วยความปรารถนาดี ด้วยความเพียร และให้คำปรึกษาแนะนำร่วมกับบุคคลในชุมชน และหน่วยงานอื่นเป็นประจำ

5. ด้านการควบคุม มีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นประจำ และมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานในการให้บริการกับประชาชน



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายให้ผู้นำฝ่ายปกครอง เข้ารับการพัฒนาภาวะผู้นำของสถาบันระดับชาติ เพื่อจะได้พัฒนาศักยภาพและนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการบริหารงานของนักปกครองได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน หรือมอบหมายงานที่ทำทนาย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่ และเป็นการกระตุ้นปัญญาในตนเอง
3. ควรมีการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษา และปรับใช้การบริหารงานนักปกครอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพภายในหน่วยงาน และกำหนดให้มีการประชุมรับทราบผลการดำเนินการปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่อยู่ในอำเภอ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานและสร้างเครือข่ายในการบูรณาการการทำงานในระดับพื้นที่
2. ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานของฝ่ายปกครอง และเป็นการกระตุ้นการใช้ปัญญาอีกทางหนึ่ง
3. ควรมีการจัดทำโครงการเยี่ยมเยือนบุคลากรในพื้นที่ต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและรับทราบปัญหาในพื้นที่ เพื่อจะได้บริการจัดการให้ความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายประชากรในพื้นที่ให้กว้างมากยิ่งขึ้น เช่น ประชาชนในแต่ละตำบลของอำเภอเชียงกลาง เป็นต้น
2. ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริการงานของนักปกครอง หรือการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองในอำเภอเชียงกลาง
3. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่นๆ ในการบูรณาการการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน

เอกสารอ้างอิง

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2545). *การจัดการองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปริยัติกิจจาภิวัฒน์ (แก้วจินดา). (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาคเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปัญญา โชติธมโม (แก้วawangค์). (2561). *ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภัยของครอบครัวไทยยุคใหม่

THREATS OF MODERN THAI FAMILIES

พระครูพิทรนศราภิกษ, พระครูพิสุทธิปัญญาภิวณ, พระครูพิจิตรวรวาท

Phrakruphithunnakharaphilak, Phrakhruphisutthipanyaphiwat,

Phrakhruphichitvorwat

วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

Phetchaburi Buddhist College

Corresponding Author E-mail: thipprajongmali@gmail.com

บทคัดย่อ

สถานการณ์ของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงและกระแสการพัฒนา ของแต่ละประเทศ ย่อมส่งผลต่อการตื่นตัวและการแสวงหาความอยู่รอดของสังคมมนุษย์ เพื่อให้เกิดการแข่งขันทั้ง ด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองความทันสมัยของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์มากยิ่งขึ้น ตลอดถึงการสร้างความรุนแรงในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว สังคม ชุมชน ประเทศ ด้านการนิยมเลียนแบบตามสื่อหรือการดูสิ่งส่งเสริมให้เกิดความรุนแรงในการติดตามข่าวสาร ที่ก่อให้เกิดการสร้างแนวความคิดหรือค่านิยมที่ผิด ให้เกิดการกระทำไปสู่ความรุนแรงได้ปัจจุบัน ภัยดังกล่าวที่เกิดกับครอบครัวจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป หลายประเด็นหลายเหตุการณ์ เช่น ความรุนแรงจากคนในครอบครัวที่ใช้ความรุนแรงเองบังคับ ช่มชืด กดขี่ช่มเหงรังแกทำร้าย ร่างกายถึงกระทบกระเทือนไปถึงจิตใจบางครั้งอาจถึงชีวิต บางครอบครัวก็ประสบกับปัญหา ด้านสุขภาพที่คนในครอบครัวอาจจะคาดไม่ถึงเช่น ภาวะความเครียด ติดยา ติดเกม ติดเพื่อน ติดการพนัน นิยมความรุนแรงภาวะโดนกดดัน ภาวะซึมเศร้าโรคประจำตัว ความเครียดเรื่อง เศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัวที่ขาดภาวะผู้นำ

คำสำคัญ: ภัย; ครอบครัว; ไทยยุคใหม่

Abstract

The situation of the world society is changing and the trend of development. of each country would inevitably affect the awakening and quest for survival of human society. To create competition in terms of economy, society, politics, modern technology that plays a greater role in human life. Including the

creation of violence in society at each level of the family, society, community, country, the popularity of imitating the media or viewing things that promote violence in following the news. that cause the creation of concepts or values that are wrong to cause the action to be violent at present, such threats to the family will look different. Many issues and events, such as violence from family members who use violence by themselves, rape, oppression, bullying, physical abuse that affects the mind, sometimes even death. Some families are faced with health problems that their family members may not expect, such as Stress, drug addiction, gaming addiction, friend addiction, gambling addiction, violence, pressure chronic depression economic stress Families with lack of leadership.

Keywords: Danger; Family; Modern Thai

บทนำ

สถานการณ์ของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงและกระแสการพัฒนา ของแต่ละประเทศ ย่อมส่งผลต่อการตื่นตัวและการแสวงหาความอยู่รอดของสังคมมนุษย์ เพื่อให้เกิดการแข่งขันทั้ง ด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองความทันสมัยของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์มากยิ่งขึ้น ตลอดถึงการสร้างความรุนแรงในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว สังคม ชุมชน ประเทศ ด้านการนิยมเลียนแบบตามสื่อหรือการดูสิ่งส่งเสริมให้เกิดความรุนแรงในการติดตามข่าวสาร ที่ก่อให้เกิดการสร้างแนวความคิดหรือค่านิยมที่ผิด ให้เกิดการกระทำไปสู่ความรุนแรงได้ปัจจุบัน ภัยดังกล่าวที่เกิดกับครอบครัวจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป หลายประเด็นหลายเหตุการณ์ เช่น ความรุนแรงจากคนในครอบครัวที่ใช้ความรุนแรงเองบังคับ ช่มชู้ กดขี่ข่มเหงรังแกทำร้ายร่างกายถึงกระทบกระเทือนไปถึงจิตใจบางครั้งอาจถึงชีวิต บางครอบครัวก็ประสบกับปัญหา ด้านสุขภาพที่คนในครอบครัวอาจจะคาดไม่ถึงเช่น ภาวะความเครียด ติดยา ติดเกม ติดเพื่อน ติดการพนัน นิยมความรุนแรงภาวะโดนกดดัน ภาวะซึมเศร้าโรคประจำตัว ความเครียดเรื่อง เศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัวที่ขาดภาวะผู้นำ ภาวะด้านอารมณ์ที่มีความกดดันและรุนแรง จนนำไปสู่การสูญเสียได้

ภัย (Peril) หมายถึง สาเหตุที่ทำให้เกิดความเสียหาย โดยทั่วไปเราสามารถที่จะจำแนก สาเหตุที่ทำให้เกิดความเสียหายออกได้ 3 ประเภทใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ

1. สาเหตุที่ทำให้เกิดความเสียหายจากธรรมชาติ (Natural Perils) เป็นเหตุซึ่งอยู่นอกเหนือความสามารถที่มนุษย์จะควบคุมได้ เช่น พายุไต้ฝุ่น อุทกภัย แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด ธรณีพิบัติคลื่นยักษ์สึนามิ ฯลฯ

2. สาเหตุความเสียหายส่วนบุคคล (Human Perils Man-made Perils) เป็นการกระทำของมนุษย์ เช่น การลอบวางเพลิง การก่อการร้าย การโจรกรรม การฆาตกรรม การกระทำอัตวินิบาตกรรม การจลาจล การประมาทเลินเล่อ การทุจริต การยกยอกทรัพย์สินหรือเงินสดของนายจ้าง ฯลฯ

3. สาเหตุความเสียหายจากเศรษฐกิจ (Economic Perils or Business Perils) เกิดจากสภาพเศรษฐกิจหรือสภาพธุรกิจของสังคม เช่น สภาพเงินเฟ้อ สภาพเงินฝืด การเปลี่ยนแปลงในรสนิยมของผู้บริโภค ความเจริญก้าวหน้าในทางเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ผู้ผลิตสินค้าสามารถผลิตสินค้าที่มีขีดความสามารถหรือประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก แต่กลับมีราคาที่ถูกลงทำให้ผู้ผลิตสินค้านั้นมีกำไรที่น้อยหรือทำงานได้ช้าและมีราคาแพงประสบกับการขายสินค้าของตัวเองไม่ออก และต้องเลิกกิจการไปในที่สุด เป็นต้น สภาวะภัย (Hazard) หมายถึง สภาวะที่อาจจะเพิ่มระดับความรุนแรงของความเสียหายให้มากขึ้น หรือเพิ่มโอกาสที่จะเกิดความเสียหายให้บ่อยขึ้นได้ เราสามารถที่จะจำแนกสภาวะภัยออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. สภาวะภัยทางด้านสุขภาพ (Physical Hazard)
2. สภาวะภัยทางด้านศีลธรรม (Moral Hazard)
3. สภาวะภัยทางจริยธรรม (Morale Hazard)

สภาวะภัยทางด้านกายภาพ (Physical Hazard) เป็นสภาพทางด้านกายภาพของทรัพย์สินหรือวัตถุที่เพิ่มโอกาสให้เกิดความเสียหายจากเหตุต่างๆ เช่น

(1) ประเภทของสิ่งปลูกสร้าง เช่น บ้านที่สร้างด้วยไม้ทั้งสองหลังมีโอกาสที่จะเสียหายจากไฟไหม้ได้ง่ายกว่าบ้านที่สร้างด้วยคอนกรีต

(2) ที่ตั้งของทรัพย์สิน เช่น บ้านไม้ที่อยู่บริเวณที่แออัดคับแคบระดับเพลิงไม่สามารถจะเข้าถึงได้ย่อมมีโอกาสเสียหายเพราะไฟไหม้ได้ง่ายกว่าบ้านไม้ ที่อยู่โดดเดี่ยวกลางทุ่งเพียงหลังเดียว หรือห้องในอาคารชุดที่อยู่ชั้นสูงๆ มีโอกาสเสียหายเพราะไฟไหม้ได้มากกว่าห้องอาคารชุดที่อยู่ชั้นล่างๆ เนื่องจากข้อจำกัดแรงน้ำจากหัวฉีดของระดับเพลิงที่สามารถจะฉีดขึ้นไปถึง

(3) การใช้สถานที่ เช่น การใช้อาคารเป็นสถานที่เก็บวัตถุไวไฟต่างๆ เช่น น้ำมันทินเนอร์ น้ำมันเบนซิน แก๊สหุงต้ม มีโอกาสที่จะเกิดระเบิดลุกไหม้ได้ง่ายกว่า

สถานการณ์และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวมีอยู่มากมาย ทั้งทางด้านการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและสิ่งแวดล้อม ระบบเศรษฐกิจโลกและการรวมกลุ่ม ทางเศรษฐกิจในภูมิภาคโดยเฉพาะการรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่นและอินเดีย และการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community-AEC) เมื่อปี 2558 โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างอาเซียน จึงทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานฝีมือได้อย่างเสรี จนส่งผลต่อวิถีชีวิตการผลิตแบบดั้งเดิมของคนในประเทศแถบนี้ คือการทำการเกษตรและพื้นที่ทำการเกษตรลดลง การนำเครื่องจักรกลเข้ามาทำ งานและโรงงานอุตสาหกรรมเข้ามา แทนที่มากขึ้น การกระจุกตัวของความเจริญอยู่ในตัวเมือง ความเหลื่อมล้ำของประชากรแตกต่างกันมากขึ้น มีความกระจุกตัวของความยากจนในเขตเมือง ขาดแคลนที่อยู่อาศัย การบริการของรัฐและสวัสดิการมีไม่ทั่วถึง รวมทั้งมีการย้ายถิ่นทั้งแรงงานในประเทศและระหว่างประเทศมากขึ้น การดำรงชีวิตแบบสังคมอุตสาหกรรม หรือสังคมเมืองยังส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมของสังคมไทย จากสังคมเกษตรกรรมที่มีวิถีชีวิตการอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพิง ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน กลายเป็นสังคมที่มีความบริโภคนิยมและวัตถุนิยมมากขึ้น เป็น สังคมแห่งการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งสถานะความมั่งคั่ง (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2560-2564) ครอบครัว คือ “สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามีภรรยาและหมายความรวมถึงลูกด้วย” พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 “บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ใช้ชีวิตร่วมกัน โดยมีความผูกพันทางสายโลหิต ทางกฎหมาย ทางจิตใจ หรือทางสังคม ซึ่งสมาชิกในครอบครัวต่างมีบทบาทหน้าที่ต่อกัน และมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกัน” (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2560-2564) นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2560-2564 “กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกันด้วยการถ่ายทอดทางพันธุกรรม เช่น พ่อแม่ ลูก และพี่น้อง บางครั้ง ครอบครัวไปถึงกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกันโดยการสมรส หรืออาศัยอยู่ในบ้านเดียวกัน หรือผู้ที่มีความผูกพันห่วงใย มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอและแบ่งปันความห่วงใยในการเติบโตและการพัฒนาของกลุ่มและของสมาชิกแต่ละคน” (Mosby's Medical Dictionary, 2009) “บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมี

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยการเกิดการแต่งงาน หรือการรับ เป็นบุตรบุญธรรม และอาศัยอยู่ร่วมกันในบ้านเรือนหรือที่พักอาศัยเดียวกัน หรืออาจแยกกันอยู่ชั่วคราว ตามความจำเป็น ด้านการศึกษา หรือการงานอาชีพ แต่ยังคงมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างต่อเนื่อง” (ศุนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย, 2553) รายงานการวิจัยการศึกษาและพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว (2553) “กลุ่มบุคคลที่ผูกพันและใช้ชีวิตร่วมกันทำหน้าที่เป็นสถาบันหลัก ฐานรากสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิต” (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) “บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีข้อตกลงในการที่จะใช้ชีวิต ใช้ทรัพยากร ตัดสินใจและให้คุณค่า ต่อการดำเนินชีวิตร่วมกัน” (พูนสุข เวชวิฐาน, 2557) อย่างไรก็ตาม สถาบันครอบครัว ก็ยังคงมีความสำคัญเป็นลำดับแรกในการพัฒนาบุคคล โดยเฉพาะ การพัฒนาคนให้มีความเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรือการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมที่จะต้องพัฒนาอย่างสมดุล ซึ่งครอบครัวในปัจจุบันหรือครอบครัวในอนาคตจะต้องเป็นครอบครัวที่มีหน้าที่มิใช่เพียงเพื่อการให้กำเนิด แต่ต้องเพื่อสร้างมนุษย์ที่มีคุณภาพ ที่ต้องมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาด้านร่างกาย ด้วยการดูแลด้านคุณภาพชีวิตตั้งแต่การตั้งครรภ์ จนกระทั่งคลอด และการดูแลให้บุคคลได้เติบโตอย่างเหมาะสม และมีคุณภาพ โดยมีการดูแลด้านปัจจัย 4 อย่างเพียงพอเพื่อส่งเสริมการมีคุณภาพกายที่แข็งแรง ให้มนุษย์ มีชีวิตรอด มีความปลอดภัย การพัฒนาด้านจิตใจที่ครอบครัวจะต้องให้ความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่พึ่งทางใจ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาด้านสังคมที่ครอบครัวจะต้องมอบสถานภาพแก่บุคคล การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตด้านการศึกษา การขัดเกลาทางสังคม การสอนให้รู้กฎระเบียบของสังคมเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การได้ รับเกียรติและการยอมรับจากสังคม และการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ ที่ครอบครัวจะต้องเลี้ยงดูบุคคลอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมความเชื่อมั่น ศรัทธา ความมั่นคงปลอดภัยให้แก่บุคคล การมีสิ่ง ยึดเหนี่ยวจิตใจ การมีญาติพี่น้อง เหล่านี้เป็นบทบาทหน้าที่ของครอบครัวที่จะต้องให้ความสำคัญที่ถือว่าเป็นการ เลี้ยงดูอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของความมีคุณธรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาสังคมที่ดี

การทำหน้าที่ของสถาบันครอบครัว จะต้องพิจารณาองค์ประกอบของบทบาทหน้าที่ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ของครอบครัว เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบขอบเขตของครอบครัวที่เกิด จากการยอมรับร่วมกัน การกำหนดบทบาทและการทำตามบทบาทของสมาชิกในครอบครัว การให้ความสำคัญ กับการติดต่อสื่อสารในครอบครัว เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแสดงความรู้สึก การให้กำลังใจ การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง

พัฒนาการในครอบครัวทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติ ปัญญา การให้ความสำคัญกับการสร้างความรัก ความผูกพันของสมาชิกในครอบครัว เช่น การแสดง ความห่วงใย การเห็นคุณค่า การให้กำลังใจ การดูแล การให้เกียรติ รวมทั้ง การให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงของ ครอบครัว เช่น การร่วมกันดูแล รับผิดชอบการร่วมมือกันรับมือ และแก้ไขปัญหาของครอบครัว เหล่านี้จะนำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของสมาชิกในครอบครัว (Yimsakul, P., 2018)

สถาบันครอบครัว

สถาบันครอบครัว หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่คนที่มีมาติดต่อกันเกี่ยวข้องกับครอบครัวและเครือญาติจะต้องปฏิบัติตาม นั่นคือคนที่เป็ญาติกันโดยสายเลือด เช่น เป็นพ่อแม่ พี่น้องกัน เป็นญาติกันทางการแต่งงาน เช่น เป็นสามีภรรยา เป็นเขยสะใภ้กัน หรือการรับไว้เป็นญาติ เช่น เป็นบุตรบุญธรรม เป็นต้น คนเหล่านี้จะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์แบบแผนที่ สังคมเป็นผู้กำหนดขึ้นเรียกว่า สถาบันครอบครัว ซึ่งครอบคลุมแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ เหล่านี้ คือ การเลือกคู่ การหมั้น การแต่งงาน การเลี้ยงดูลูก การอบรมขัดเกลา การหย่าร้างและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและเครือญาติทั้งหมด สถาบันครอบครัว เป็นสถาบันพื้นฐานแรกที่สุดและมีความสำคัญยิ่งของสังคม เพราะสถาบันขั้นมูลฐานที่เป็นจุดเริ่มต้น ของสถาบันทั้งหลาย ในสมัยก่อนนั้นสถาบันครอบครัวทำหน้าที่เป็นทั้งสถาบันการศึกษา สถาบันเศรษฐกิจ และสถาบันการ ปกครอง ฯลฯ หรืออธิบายได้ว่า สถาบันครอบครัวทำหน้าที่ให้การศึกษาศึกษาและความรู้ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในด้านเศรษฐกิจ และ ปฏิบัติหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนสมาชิกของครอบครัวให้เป็นพลเมือง แต่ในปัจจุบันสถาบันการศึกษาและสถาบันเศรษฐกิจได้ เข้ามามีบทบาทปฏิบัติหน้าที่แทนสถาบันครอบครัวในด้านการให้การศึกษแก่สมาชิกของสังคม และผลิตเครื่องอุปโภคและ บริโภคขึ้นจำหน่ายแก่สมาชิกในสังคมบทบาทในด้านดังกล่าวของสถาบันครอบครัวจึงลดลงไปสถาบันครอบครัว" คือเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของสังคมหากครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็จะเข้มแข็งไปด้วย ปัจจุบัน ปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อาทิ การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร การไม่รักษานวลสงวนตัวเป็นต้น หากมองย้อนกลับไปจะพบว่า เกิดจากรากฐานครอบครัวที่อ่อนแอลง หากสังคมไทยไม่ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว มีการละเลยเพิกเฉยต่อ สิ่งที่เกิดขึ้น อนาคตของสังคมไทยจะอ่อนแอลงเรื่อย ๆ และจะนำไปสู่ปัญหาตามมามากมาย ปัญหาหลากหลายรูปแบบ และในทุกปัญหาเหล่านั้นถูกชี้มาที่สถาบันครอบครัวเกือบทั้งหมด พ่อแม่ไม่สอนลูก ครอบครัวไม่รู้จักดูแลเอาใจใส่ครอบครัวมีแต่ปัญหา

คำถามจึงเกิดว่าสถาบันครอบครัวที่ขึ้นชื่อรู้จักสังสังคมที่เกิดขึ้นมากมาย ล้วนมาจากเด็กและเยาวชน และทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เป็นหน่วยเล็กที่สุดในสังคมแต่สำคัญที่สุดนั้น ได้รับการสนับสนุนเพียงไรในสังคมไทยวันนี้ ที่จะช่วยให้ครอบครัวยืนอยู่ได้อย่างเข้มแข็ง และรับภาระหน้าที่บทบาททางธรรมชาติต่อ ครอบครัวของตนได้อย่างเท่าทัน มั่นคงและมีสติองค์ประกอบของสถาบันครอบครัวคือ พ่อ แม่ ลูก ญาติพี่น้อง ทั้งหมดนี้เรียกว่าสถาบันครอบครัว เนื่องจากทุกสิ่งทุกอย่าง ต้องเอื้ออำนวยต่อกัน มีการพึ่งพาและเกี่ยวเนื่องกันในบางเรื่องหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ปัจจัยที่อยู่รอบตัวเรียกว่า "อุปสรรค" หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า "สิ่งทีก่อให้เกิดปัญหา" อุปสรรคของแต่ละครอบครัวก็แตกต่างกันไปแล้วแต่ว่าผู้ใดเป็นสาเหตุทีก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคซึ่งจะนำไปสู่บ่อเกิดแห่งความทุกข์ ความหมายของครอบครัวในเชิงสหสาขาวิชา มีดังนี้

1. ทางชีววิทยา ครอบครัว หมายถึง กลุ่มคนที่เกี่ยวพันกันทางสายโลหิต เช่น สามี ภรรยา มีบุตร บุตร เกิดจากอสุจิของบิดาผสมกับไข่สุกของมารดา ฉะนั้น บิดา มารดา กับบุตรจึงเกี่ยวพันกันทางสายโลหิตแล้วแต่ โครโมโซมและยีนที่บุตรได้รับมาจากทั้งบิดาและมารดา

2. ทางกฎหมาย ครอบครัว หมายถึง ชายหญิงที่จดทะเบียนสมรสกัน มีบุตร คนเหล่านี้เป็นครอบครัว เดียวกันตามกฎหมาย บุตรมีสิทธิ์ได้รับมรดกจากบิดามารดา ถ้าไม่มีบุตรผู้สืบสายโลหิตโดยตรงหรือจดทะเบียนเป็น บุตรบุญธรรม ก็นับว่าเป็นครอบครัวเดียวกันตามกฎหมาย

3. ทางเศรษฐกิจ ครอบครัว คือ บุคคลที่ใช้งบประมาณรายรับ-รายจ่ายร่วมกัน รวมถึงพีที่ต้องอุปการะ น้อง แม้ว่าจะแยกกันอยู่ก็ตาม จำเป็นต้องแบ่งเบาภาระบิดามารดาช่วยเหลือส่งเสียให้ศึกษาเล่าเรียน

4. ทางสังคม ครอบครัว หมายถึง กลุ่มที่รวมอยู่ในบ้านเดียวกัน อาจเกี่ยวหรือไม่เกี่ยวพันทางสายโลหิต หรือทางกฎหมายแต่มีสัมพันธ์กัน สมาชิกในบ้านต้องให้ความรักและความเอาใจใส่ต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อกัน เช่น ผู้รับใช้หรือคนแก่คนแก่ที่เคยช่วยเหลือกันมาแต่อดีต (Alvin Toffler, 1980) นักพยากรณ์อนาคตเจ้าของผลงานที่มีชื่อเสียงคือหนังสือชื่อคลื่นลูกที่ 3 (The Third Wave) ได้กล่าวถึงผลทีจะเกิดขึ้นเมื่อโลกเปลี่ยนจากยุคเกษตรกรรม

(คลื่นลูกที่ 1) ยุคอุตสาหกรรม

(คลื่นลูกที่ 2) มาสู่ยุคการปฏิวัติทางด้านเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และสารสนเทศ

(คลื่นลูกที่ 3) ว่าสังคมจะแยกย่อยมีความหลากหลายสูง บ้านกลับมาเป็นศูนย์กลางของชีวิต ครอบครัวจะมีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ครอบครัวระหว่างพ่อม่ายกับแม่ม่ายที่มีลูกติดทั้ง

สองฝ่าย ครอบครัวพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว ครอบครัวขยาย ครอบครัวที่ไม่จดทะเบียนสมรส และ ครอบครัวรักร่วมเพศมาถึงวันนี้ สิ่งที่ Toffler พุดถึงก็ได้เกิดขึ้นแล้วในประเทศไทยแล้วไม่น้อย การศึกษาของทีมนมหาวิทยาลัยมหิดลนำโดย ดร.ภูเบศร์ สมุทรจักร ในการกวาดสัญญาณให้เห็นอนาคตของครอบครัวไทยที่จัดทำให้อำนาจสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ภายใต้โครงการ Future Thailand พบว่าส่วนใหญ่จะมีขนาดเล็กลง ปัจจุบัน (พ.ศ.2563) ค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกในครัวเรือนไทยอยู่ที่ 2.4 คน เทียบกับ 5-6 คน เมื่อ 30 ปีก่อนหน้านี้ และจะมีครอบครัวที่อยู่คนเดียวมากขึ้นคือ ผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวและคนหนุ่มสาวในวัยทำงาน เนื่องจากคนรุ่นใหม่เลือกที่จะไม่แต่งงาน หรือแต่งงานโดยไม่มีลูกนอกจากนี้ ยังมีครอบครัวแบบใหม่ที่เป็นครอบครัวเดียวกันที่แยกกันอยู่ (Living Apart Together: LAT) เป็นความสัมพันธ์แบบใหม่ของการใช้ชีวิต ร่วมกัน แต่ไม่อาศัยอยู่ด้วยกัน บางครั้งที่อยู่อาศัยของทั้งคู่อาจจะอยู่ในเมืองเดียวกันหรือถนนเดียวกัน ความสัมพันธ์เช่นนี้อาจเป็นความสัมพันธ์แบบสมัครใจที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน “คบกัน แต่แยกกันอยู่” ก่อนที่จะอยู่ด้วยกันอย่างถาวรหรือสมรสที่เรียกว่าหรืออาจเป็นความจำเป็นที่จะต้องอยู่แยกกัน เนื่องจากความจำเป็นที่จะต้องดูแลผู้สูงอายุหรือเด็กหรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจและการงานยิ่งไปกว่านี้ ใน 2 ปีข้างหน้า ประเทศไทยก็จะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสมบูรณ์คือ มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด สังคมไทยก็จะเห็นครัวเรือนผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวมากขึ้น ซึ่งอาจจะเห็นเพราะผู้สูงวัยเหล่านี้ไม่สมรส ไม่มีบุตร ไม่อยู่ร่วมบ้านกับบุตร เป็นม่ายหรืออยู่ในกลุ่ม LAT ครัวเรือนที่สมบูรณ์หรือครัวเรือนที่อยู่ที่มีพ่อแม่ลูกอยู่พร้อมหน้าพร้อมตากัน จึงมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง มีสถิติของประเทศแสดงให้เห็นว่า ครัวเรือนสมบูรณ์มีแนวโน้มลดลงเหลือเพียงหนึ่งในสามในปี พ.ศ.2563 เมื่อเทียบกับเมื่อ 30 ปีก่อนหน้า และถ้าแนวโน้มนี้ยังคงไปอย่างต่อเนื่องอีก 20 ปี (ถึง พ.ศ.2583) ครัวเรือนคนเดียวในประชากรวัยแรงงานจะเพิ่มขึ้น 1 เท่าตัว ส่วนครัวเรือนไม่พร้อมหน้าจะเพิ่มขึ้นเป็น 1 ใน 5 ของครัวเรือนทั้งหมด Advertisement การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของครอบครัวไทยเกิดจากการเปลี่ยนแปลงค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างครอบครัวซึ่งมีปัจจัยเชิงสาเหตุจากเศรษฐกิจ เช่น ต้นทุนค่าครองชีพที่สูงขึ้น ต้นทุนการศึกษาที่สูงขึ้น ปัจจัยทางสังคมรวมถึงค่านิยมตามกระแสโลกาภิวัตน์อีกด้วย

สรุป

ภัยความเปลี่ยนแปลงทางด้านครอบครัวของคนไทยในอนาคตนั้น ถ้ามองแล้วเป็นภัยที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกครอบครัวไม่ว่าจะเป็นครอบครัวเล็กครอบครัวใหญ่ ดังนั้น สังคมยุคปัจจุบันจึงต้องมีมาตรการในการดูแลและการควบคุมและยอมรับกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นให้ได้ ถือว่าเป็นภัยใกล้ตัวและสามารถเกิดได้ทุกเวลาทุกสถานการณ์ของโลกใบนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2559). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2560-2564*.
- พูนสุข เวชวิฐาน. (2557). *ทฤษฎีครอบครัวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย. (2553). *การศึกษาและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงของครอบครัว* (รายงานการวิจัย). สืบค้น 2 มิถุนายน 2553, จาก <https://www.prakan.biz/news.php?id=15>
- Family (sociology). (2009). *Mosby's Medical Dictionary* (8th edition). สืบค้น 30 พฤษภาคม 2561, จาก [https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/Family+\(sociology\)](https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/Family+(sociology))
- Yimsakul, P. (2018). An enhancement of family roles of educational students, Dhonburi Rajabhat University. *Dhonburi Rajabhat University Journal*, 12(1), 110-122.

ทีฆธัมมิกัตถสังวัตตินิกัธธรรม 4 กับห่วงโซ่อุปทานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย
THITTHADHAMMIKATTHASANGVATANIKHAM 4 WITH THE SUPPLY CHAIN THAT
AFFECTS THE THAI ECONOMY

กฤษฎา ไกรสุริยวงศ์, สายรุ้ง บุปผาพันธ์, สมชัย ศรีนोक

Krisda Kaisuriyawong, Sairoong Bubpaphan, Somchai Srinok

บริษัท ไทยโกลบอลเทคโนโลยีส์ จำกัด

Thai Global Technologies Co.,Ltd.,

Corresponding Author E-mail: anukulkanyanakich.mua@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการประยุกต์ทีฆธัมมิกัตถสังวัตตินิกัธธรรม 4 กับห่วงโซ่อุปทานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับภาวะเศรษฐกิจโลก หากเรารู้จัก ขยันหา ขยันเก็บ เลือกคบ เลือกใช้ รู้จักที่จะรวมความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับธุรกิจ ตอบสนองรวดเร็วต่อความต้องการของลูกค้า บริหารสินค้าคงคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ มีการวางแผนการดำเนินธุรกิจอย่างรอบคอบ ก็จะสามารถนำพาเศรษฐกิจให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

คำสำคัญ: ทีฆธัมมิกัตถสังวัตตินิกัธธรรม 4; ห่วงโซ่อุปทาน; ผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย

Abstract

This article aims to present the application of the Ditthidhammikatthasangvatanikadhamma IV to the supply chain that affects the Thai economy. o prepares for dealing with the global economy, if we know, diligently seek, collect, choose, associate, choose Know how to integrate risk into your business. Quick response to customer needs Efficient inventory management and careful business planning can lead to a prosperous economy.

Keywords: Ditthidhammikatthasangvatanikadhamma IV; Supply Chain; Affects the Thai Economy

บทนำ

ทุกวันนี้เราต่างปฏิเสธไม่ได้ว่า Global Event สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อภูมิทัศน์ทางเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุนของศตวรรษ 21 ย่อมหนีไม่พ้นสถานการณ์การแข่งขัน และการแยกตัว (Decoupling) ระหว่างประเทศมหาอำนาจสหรัฐอเมริกาและจีน ซึ่งผู้เขียนเองก็มักสื่อสารเมื่อมีโอกาสเสมอว่า สงครามการค้าเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นรวมถึงการแข่งขันระหว่างสหรัฐอเมริกา และจีนครั้งนี้จะยืดเยื้อยาวนาน เนื่องจากมีประเด็นเรื่องการครอบครองเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและนำไปสู่อำนาจการจัดระเบียบโลกใหม่ร่วมอยู่ด้วย

แต่เมื่อโลกเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 20 สงครามโลกก็ทำให้ความเป็นมหาอำนาจถูกเปลี่ยนมือ สหรัฐอเมริกา กลายเป็นประเทศผู้ตัดสินผลแพ้ชนะสงครามโลกครั้งที่ 2 รวมถึงเป็นผู้นำการเผชิญหน้าทางอุดมการณ์ในช่วงภาวะสงครามเย็น (Cold War) ด้วยแนวคิดการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการค้าเสรีตามหลักการโลกาภิวัตน์ นอกเหนือไปจากการทุ่มเทงบประมาณเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีทางการทหารให้ก้าวหน้าแล้ว สหรัฐอเมริกา ยังขยับบทบาทของตนในฐานะประเทศมหาอำนาจผ่านองค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศต่างๆ อาทิ WTO, IMF, UN, NATO ฯลฯ รวมถึงวางสกุลดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ให้กลายเป็น Reserve Currency และสกุลเงินสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนของทั่วโลกที่ช่วยให้สหรัฐอเมริกา สามารถควบคุมระบบ/ตลาดการเงินนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาอีกด้วย ช่วงครึ่งแรกของศตวรรษที่ 20 เศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา มีอัตราการขยายตัวในระดับที่สูงมาโดยตลอด เนื่องด้วยการเป็นประเทศใหม่ที่เกิดจากการย้ายถิ่นฐานของผู้คนจึงทำให้มีการบุกเบิกการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการเกษตรและอุตสาหกรรม การลงทุนในระบบโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงความต้องการสินค้าเพื่อการบริโภคจำนวนมาก ขณะที่ประเทศจีนภายหลังจากผ่านช่วงเวลาของนโยบาย The Great Leap Forward และ The Cultural Revolution ระหว่างปี 1958 – 1976 จนกระทั่ง ค.ศ. 1978 ภายใต้อำนาจนำของท่าน Deng Xiaoping ประเทศจีนก็กำหนดให้มีนโยบายปฏิรูปเศรษฐกิจโดยการเปิดประเทศ และทำให้จีนเริ่มเข้ามามีส่วนร่วมในห่วงโซ่อุปทานโลกในฐานะ Global Manufacturing Powerhouse จากการเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออกเนื่องด้วยความสามารถเปรียบจากต้นทุนแรงงานราคาถูกโดยมีคู่ค้าสำคัญคือ สหรัฐอเมริกา ที่ในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ 20 อาศัยการนำเข้าและการบริโภคภายในประเทศเป็นปัจจัยหลักเพื่อผลักดันเศรษฐกิจของตนให้สามารถเติบโตอย่างต่อเนื่อง และภายหลังจากที่จีนเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ WTO ในปี ค.ศ.

2001 มูลค่าการส่งออกของจีนก็ยิ่งทะยานเพิ่มสูงขึ้นขณะที่เศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา ต้องประสบปัญหาการขาดดุลการค้าเรื่อยมา

จุดเปลี่ยนสำคัญเกิดขึ้นอีกครั้งเมื่อโลกหมุนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 พลังของ Exponential Technology ทำให้เกิด disruption เป็นวงกว้างและส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของทั่วโลก ประเทศจีนก็เล็งเห็นถึงโอกาสที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนผ่านครั้งนี้จึงกำหนดยุทธศาสตร์การเร่งยกระดับความสามารถทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของประเทศตนตลอดจนนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปทางเศรษฐกิจและสังคมจนทำให้ทั่วโลก รวมถึงมหาอำนาจเก่าอย่างสหรัฐอเมริกา ต้องหันกลับมาพิจารณาบทบาทของจีนใหม่อีกครั้ง ความพยายามแยกห่วงโซ่อุปทานเริ่มจากฝั่งสหรัฐอเมริกา ที่ต้องการลดปัญหาการขาดดุลการค้ากับจีนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสหรัฐอเมริกา ได้อ้างเหตุผลทางการเมืองการค้าที่ไม่เป็นธรรมและความมั่นคงในการใช้มาตรการขึ้นภาษีสินค้านำเข้าจากจีน ครอบคลุมสินค้าหลากหลายประเภท ทั้งสินค้าเทคโนโลยีและทรัพย์สินทางปัญญา สินค้าเกษตร ประมง สินค้าอุปโภคบริโภค ซึ่งจีนได้ออกมาตรการตอบโต้สำหรับแต่ละกลุ่มสินค้าทันทีเป็นระยะ

แนวคิดการแยกห่วงโซ่อุปทานไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เริ่มต้นมาตั้งแต่สมัยประธานาธิบดี บารัค โอบามา ที่มีนโยบาย 'Manufacturing USA' ซึ่งรัฐบาลขอความร่วมมือและให้สิทธิประโยชน์กับบริษัทเอกชนที่ไปลงทุนในจีนให้กลับมาลงทุนในสหรัฐอเมริกา เพื่อส่งเสริมสร้างงานภายในประเทศ ซึ่งมีเหตุการณ์สำคัญ เช่น การหารือกับ CEO ของบริษัท Apple และการให้แรงจูงใจทางด้านภาษีและการสนับสนุนการทำงานร่วมกันของ Stakeholders ที่แตกต่างกัน หลากหลาย อาทิ มหาวิทยาลัย บริษัทเอกชน และศูนย์วิจัยต่างๆ

คำถามของบทความนี้คือ หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิคธรรม 4 มีอะไรบ้าง แนวคิดเกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทานเป็นอย่างไร มีรูปแบบอย่างไร การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิคธรรม 4 กับห่วงโซ่อุปทานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างไร

เนื้อหาของบทความ

เนื้อหาของบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ส่วน คือ หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิคธรรม 4 มีอะไรบ้าง แนวคิดเกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทานเป็นอย่างไร มีรูปแบบอย่างไร การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิคธรรม 4 กับห่วงโซ่อุปทานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างไร เรามาทำความเข้าใจกันในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

ทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรม 4

ในทางพระพุทธศาสนา การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามค่านิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ พระปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์ ในบทความนี้ผู้เขียนได้นำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้กับการบริหารโดยมีสาระสำคัญดังนี้

ความหมายของทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรม 4

สมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ นิคมของชาวโกฬิยะชื่อว่ากักรปตตะ เขตกรุงโกฬิยะ ครั้งนั้น โกฬิยะบุตรชื่อว่าทิมชาณฺได้เข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับ ถวายอภิวาทแล้วนั่ง ณ ที่สมควร ได้กราบทูลพระผู้มีพระภาคดังนี้ว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ พวกข้าพระองค์เป็นคนฤหัสถ์ เป็นกามโลกิ อยู่ครองเรือนนอนเปียดบุตร ใช้จันทน์ของชาวกาสิ ทัดทรงดอกไม้ของหอม และเครื่องลูบไล้ยินดีทองและเงิน (ขุ.อ. 25/52/186) ขอพระผู้มีพระภาคโปรดแสดงธรรมที่จะพึงเป็นไปเพื่อเกื้อกูลในภพนี้ เพื่อสุขในภพนี้และเพื่อเกื้อกูลในภพหน้าเพื่อสุขในภพหน้าแก่ข้าพระองค์ทั้งหลายเถิด” พระผู้มีพระภาคตรัสว่า “พยัคฆปัชเช ธรรม 4 ประการนี้ ย่อมเป็นไปเพื่อเกื้อกูลในภพนี้ เพื่อสุขในภพนี้แก่กุลบุตรธรรม 4 ประการ อะไรบ้าง คือ 1) อุฏฐานสัมปทา คือ ความถึงพร้อมด้วยความหมั่น 2) อารักขสัมปทา คือ ความถึงพร้อมด้วยการรักษา 3) กัลยาณมิตตตา คือ ความเป็นผู้มีมิตรดี และ 4) สมชีวิตา คือ ความเป็นอยู่เหมาะสม (อง. จตุกก.อ. 2/194/413)

1) อุฏฐานสัมปทา ความถึงพร้อมด้วยความหมั่น เป็นอย่างไร คือ กุลบุตรในโลกนี้เลี้ยงชีพด้วยการงานใด จะเป็นกสิกรรม พาณิชยกรรม โครักขกรรม เป็นช่างศร รับราชการ หรือศิลปะอย่างใดอย่างหนึ่งก็ตาม เป็นผู้ขยันไม่เกียจคร้านในการงานที่จะต้องช่วยกันทำนั้น ประกอบด้วยปัญญาเป็นเครื่องพิจารณา อันเป็นอุบายในการงานที่จะต้องช่วยกันทำนั้น สามารถทำได้ สามารถจัดได้ นี้เรียกว่า อุฏฐานสัมปทา

2) อารักขสัมปทา ความถึงพร้อมด้วยการรักษา เป็นอย่างไร คือ กุลบุตรในโลกนี้มีโรคภัยที่หามาได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร เก็บรวบรวมด้วยน้ำพักน้ำแรง อาบเหงื่อต่างน้ำ ประกอบด้วยธรรม1- ได้มาโดยธรรม2- เขารักษาคุ้มครองโรคภัยนั้นด้วยคิดว่า “ทำอย่างไร



โภคทรัพย์เหล่านี้ของเรา จึงจะไม่ถูกพระราชาริบ โจรไม่ลัก ไฟไม่ไหม้ น้ำไม่พัดไป ทายาทผู้ไม่เป็นที่รักไม่ลักไป” นี้เรียกว่า อารักขสัมปทา

3) กัลยาณมิตตตา เป็นอย่างไร คือ กุลบุตรในโลกนี้วางตัวเหมาะสม เจริญ สนทนากับคนในหมู่บ้านหรือในนิคมที่ตนอาศัยอยู่ จะเป็นคหบดี บุตรคหบดี คนหนุ่มผู้เคร่งศีล หรือคนแก่ผู้เคร่งศีลก็ตาม ผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธา ถึงพร้อมด้วยศีล ถึงพร้อมด้วยจาคะ และถึงพร้อมด้วยปัญญา คอยศึกษาสัทธาสัมปทาของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธาตามสมควร คอยศึกษาศีลสัมปทาของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยศีลตามสมควร คอยศึกษาจาคสัมปทาของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยจาคะตามสมควร และคอยศึกษาปัญญาสัมปทาของท่านผู้ถึงพร้อมด้วยปัญญาตามสมควร นี้เรียกว่า กัลยาณมิตตตา

4) สมชีวิตา เป็นอย่างไร คือ กุลบุตรในโลกนี้รู้ทางเจริญแห่งโภคทรัพย์และทางเสื่อมแห่งโภคทรัพย์แล้วเลี้ยงชีพแต่พอเหมาะ ไม่ให้ฟุ่มเฟือยนัก ไม่ให้ฝืดเคืองนักด้วยคิดว่า ‘ด้วยการใช้จ่ายอย่างนี้ รายรับของเราจักเกินรายจ่าย และรายจ่ายของเราจักไม่เกินรายรับ’ เปรียบเหมือนคนชั่งของ หรือลูกมือของคนชั่งของ ยกตราชั่งขึ้นดูก็รู้ว่า ‘ต้องลดลงเท่านี้ หรือเพิ่มขึ้นเท่านี้’ ฉันทใด กุลบุตรก็ฉันทนั้นเหมือนกัน รู้ทางเจริญแห่ง

องค์ประกอบของทิวฐธัมมิกัตถสังวัตตนิกธรรม 4

ทิวฐธัมมิกัตถสังวัตตนิกธรรม 4 หรือที่เรียกว่า ทิวฐธัมมิกัตถประโยชน์ เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา คือ ประโยชน์ในปัจจุบัน 4 อย่าง บ้างเรียกว่า หัวใจเศรษฐี “อุ อา กะ สะ” หรืออาจ หมายถึง ธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน หลักธรรมอันอำนวยประโยชน์สุขขั้นต้นเพื่อประโยชน์สุขสามัญที่มองเห็นกันในชาตินี้ ที่คนทั่วไปปรารถนา มี ทรัพย์ ยศ เกียรติ ไม้ตรี เป็นต้น อันจะสำเร็จด้วยธรรม 4 ประการ คือ

1) อุภูฐานสัมปทา ความถึงพร้อมด้วยความหมั่น คือ ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ การงาน ประกอบอาชีพอันสุจริต ไม่เกียจคร้าน รู้จักใช้ปัญญาสอดส่องตรวจตราหาวิธีในการจัดการกิจการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2) อารักขสัมปทา ความถึงพร้อมด้วยการรักษา คือ รู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้จากการทำงาน ไม่ให้สิ้นเปลืองหมดไปในสิ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ อีกอย่างหนึ่งคือ รู้จักรักษางานหรือผลงานที่ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรนั้นไม่ให้เสื่อมเสีย และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ พุดให้เข้าใจง่ายๆ คือ รักษาเงิน และรักษางาน วิธีรักษาทรัพย์มี 5 ประการ คือ

(1) ต้องรู้จักเก็บ คือ เก็บรักษาให้ปลอดภัย

- (2) ต้องรู้จักถนอม คือ ระมัดระวังไม่ให้เสียหายสิ้นเปลือง
- (3) ต้องรู้จักบูรณะซ่อมแซมของเก่าที่พอใช้ได้ ไม่ทิ้งให้เสื่อมประโยชน์
- (4) ต้องรู้จักเสียดาย คือ ของบางอย่างที่เลิกใช้แล้ว แต่ยังอาจใช้ในวันข้างหน้าได้ก็ต้องรู้จักเก็บไว้ใช้อย่างที่
- (5) ต้องรู้จักทำให้เกิดผลกำไร คือ การใช้ทรัพย์ที่มีอยู่ให้เกิดผลกำไร เช่น การลงทุนในสิ่งที่ไม่มีความเสี่ยง

กัลยาณมิตรดา ความมีเพื่อนเป็นคนดีคือ ต้องรู้จักเลือกคบคน คบเฉพาะคนที่เป็นคนดี เป็นบัณฑิต สามารถแนะนำชักจูงเราไปในทางที่ดี ไม่คบคนชั่วคนพาลที่จะนำพาเราไปสู่ความเสื่อม

สมชีวิตา การเลี้ยงชีพแต่พอสมควร คือ มีความเป็นอยู่เหมาะสม ใช้จ่ายแต่พอดีกับฐานะ ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่สุร่ยสุร่าย รู้จักแบ่งเก็บแบ่งใช้ ไม่ใช้จ่ายเกินตัวนั่นเอง

สรุปได้ว่า ทัศนธัมมิกัตถประโยชน์ เป็นหัวใจที่ทำให้เป็นเศรษฐี มีบทย่อว่า อุ อา กะ สะ เป็นหลักธรรมที่เป็นประโยชน์ในปัจจุบัน เพื่อประโยชน์สุขของคนทั่วไปปรารถนา มี ทรัพย์ ยศ เกียรติ ไฉย เป็นต้น อันจะสำเร็จด้วยธรรม 4 ประการ คือ ขยันหา ขยันเก็บ เลือกคบ และ เลือกใช้ เป็นข้อปฏิบัติสำคัญที่ทำให้เกิดผล คือ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ทำให้มีทรัพย์สิ้นเงินทอง พึ่งตนเองได้ เรียกว่าธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทาน

หัวข้อนี้ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการที่ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับ ความหมายของห่วงโซ่อุปทานเป็นอย่างไร รูปแบบของห่วงโซ่อุปทานเป็นอย่างไร และการขับเคลื่อนด้วยการค้าในห่วงโซ่คุณค่าโลกเป็นอย่างไร เรามาดูกันทีละประเด็น ดังนี้

ความหมายของห่วงโซ่อุปทาน

ห่วงโซ่อุปทาน หรือ เครือข่ายโลจิสติกส์ คือ การใช้ระบบของหน่วยงาน คน เทคโนโลยี กิจกรรม ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร มาประยุกต์เข้าด้วยกัน เพื่อการเคลื่อนย้ายสินค้าหรือบริการ จากผู้จัดหาไปยังลูกค้า กิจกรรมของห่วงโซ่อุปทานจะแปรสภาพทรัพยากรธรรมชาติ วัตถุดิบ และวัสดุอื่นๆ ให้กลายเป็นสินค้าสำเร็จ แล้วส่งไปจนถึงลูกค้าคนสุดท้าย (ผู้บริโภค หรือ End Customer) ในเชิงปรัชญาของห่วงโซ่อุปทานนั้น วัสดุที่ถูกใช้แล้ว อาจจะถูกนำกลับมาใช้ใหม่ที่จุดไหนของห่วงโซ่อุปทานก็ได้ ถ้าวัสดุ นั้นเป็นวัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่ได้ (Recyclable Materials) ห่วงโซ่อุปทานมีความเกี่ยวข้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Anna Nagurney, 2006) โดยทั่วไป

แล้ว จุดเริ่มต้นของห่วงโซ่มักจะมาจากทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางชีววิทยา หรือนิเวศวิทยา ผ่านกระบวนการแปรรูปโดยมนุษย์ผ่านกระบวนการสกัด และการผลิตที่เกี่ยวข้อง เช่น การก่อโครงสร้าง, การประกอบ หรือการรวมเข้าด้วยกัน ก่อนจะถูกส่งไปยังโกดัง หรือคลังวัสดุ โดยทุกครั้งที่มีการเคลื่อนย้าย ปริมาณของสินค้าก็จะลดลงทุกครั้ง และไกลกว่าจุดกำเนิดของมัน และท้ายที่สุด ก็ถูกส่งไปถึงมือผู้บริโภค การแลกเปลี่ยนแต่ละครั้งในห่วงโซ่อุปทาน มักจะเกิดขึ้นระหว่างบริษัทต่อบริษัท ที่ต้องการเพิ่มผลประกอบการ ภายใต้สภาวะที่พวกเขาสนใจ แต่ก็อาจจะมีความรู้่น้อยนิด/ไม่มีเลย เกี่ยวกับบริษัทอื่นๆในระบบ ปัจจุบันนี้ ได้เกิดบริษัทจำพวกบริษัทลูก ที่แยกออกมาเป็นเอกเทศจากบริษัทแม่ มีจุดประสงค์ในการสรรหาทรัพยากรมาป้อนให้บริษัทแม่

ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ยังหมายถึง เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและคู่ค้าของบริษัทในการผลิตและส่งมอบสินค้า ที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนของการได้มาซึ่งสินค้า ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การขนส่ง ไปจนถึงการส่งมอบสินค้าหรือบริการไปยังลูกค้า สินค้าและบริการว่าจะส่งมอบไปสู่มือของผู้บริโภคนั้นมีกระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกัน ตั้งแต่การจัดซื้อ (Procurement) การผลิต (Manufacturing) การจัดเก็บ (Storage) การขนส่ง (Transportation) และการจัดจำหน่าย (Distribution) รวมเรียกว่า ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, ออนไลน์)

สรุปได้ว่า ห่วงโซ่อุปทาน จุดเริ่มต้นของห่วงโซ่มักจะมาจากทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางชีววิทยาหรือนิเวศวิทยา ผ่านกระบวนการแปรรูปโดยมนุษย์ผ่านกระบวนการสกัด และการผลิตที่เกี่ยวข้อง เช่น การก่อโครงสร้าง, การประกอบ หรือการรวมเข้าด้วยกัน ก่อนจะถูกส่งไปยังโกดัง หรือคลังวัสดุ โดยทุกครั้งที่มีการเคลื่อนย้าย ปริมาณของสินค้าก็จะลดลงทุกครั้ง และไกลกว่าจุดกำเนิดของมัน และท้ายที่สุด ก็ถูกส่งไปถึงมือผู้บริโภค

รูปแบบของห่วงโซ่อุปทาน

มีรูปแบบของห่วงโซ่อุปทานอยู่หลายหลาย ที่มีการระบุถึงทั้งด้านอุปสตรีม (จากภาพคือ A ถึง C) และ ดาวน์สตรีม (C ถึง E) การระบุว่าจุดไหนคืออุปสตรีมนั้น ให้ใช้ตำแหน่งของบริษัทที่พิจารณาเป็นหลัก (จุด C) บริษัทที่อยู่ทางด้านซ้าย (ทิศทางย้อนไปหาแหล่งวัตถุดิบ) จะเรียกว่าอุปสตรีม (Upstream) และเรียกแต่ละจุดบนอุปสตรีมว่า ผู้จัดจ่าย (Supplier) ในทางกลับกันบริษัทที่อยู่ทางด้านขวา (ทิศทางมุ่งไปหาผู้บริโภค) จะเรียกว่า ดาวน์สตรีม (Downstream) และเรียกแต่ละจุดบนดาวน์สตรีมว่า ลูกค้า (Customer) การเรียงลำดับส่วนประกอบของห่วงโซ่

อุปทาน จากอับสตรีม ไปยัง ดาว์นสตรีมอาจจะเรียงได้ดังนี้ ผู้จัดจ่ายวัตถุดิบ/ส่วนประกอบ (Raw Material/ component suppliers) ผู้ผลิต (Manufacturers) ผู้ค้าส่ง/ผู้กระจายสินค้า (Wholesalers/distributors) ผู้ค้าปลีก (Retailers) ผู้บริโภค (Customer) สรุปองค์ประกอบได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบห่วงโซ่อุปทาน

อย่างไรก็ตามห่วงโซ่อุปทานของแต่ละบริษัท ไม่จำเป็นต้องมีส่วนประกอบเหล่านี้ทุกตัวก็ได้ ตัวอย่างเช่น บริษัทที่ลูกค้าสามารถสั่งซื้อผ่านเว็บไซต์ของบริษัท แล้วบริษัท ซึ่งเป็นผู้ผลิต จะผลิตและจัดส่งสินค้าถึงมือลูกค้าโดยตรงเลย โดยไม่ผ่านมือผู้ค้าส่ง/ผู้กระจายสินค้า หรือผู้ค้าปลีกเลยก็เป็นไปได้

การขับเคลื่อนด้วยการค้าในห่วงโซ่คุณค่าโลก (Global value chains: GVCs)

ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา การเติบโตของการค้าโลกถูกขับเคลื่อนด้วยการค้าในห่วงโซ่คุณค่าโลก (Global value chains: GVCs) กล่าวคือ การที่กระบวนการผลิตสินค้าหนึ่งๆ ถูกแบ่งออกเป็นหลายขั้นตอนหรือชิ้นงาน (Task) และถูกแจกจ่ายให้กับผู้ผลิตอื่นช่วยผลิต โดยผู้ผลิตอื่นอาจเป็นหน่วยงานอื่นภายในบริษัทเดียวกัน หรือเป็นซัพพลายเออร์อิสระ และการแจกจ่ายอาจเกิดขึ้นในประเทศหนึ่งคล้ายกับเป็นคลัสเตอร์อุตสาหกรรม หรืออาจกระจายออกไปยังประเทศต่างๆ ทั้งในภูมิภาคเดียวกันหรือภูมิภาคอื่นก็เป็นไปได้ ซึ่งทำให้เกิดการประหยัดจากขนาด (economies of scale) และการบริหารจัดการต้นทุนมีคุ่มค่ามากที่สุด ขณะที่มูลค่าเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิด GVC มาจากพื้นฐานทางเศรษฐกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าขนส่งและต้นทุนในการติดต่อสื่อสารที่มีราคาถูกลง การเปิดเสรีการค้าและการลงทุน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการผลิตที่ทำให้สามารถแบ่งขั้นตอนการผลิตออกเป็นกลุ่มย่อย (Module) และ

กระจายไปผลิตในสถานที่ต่างๆ ได้ โดยเฉพาะอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีบทบาทมากขึ้น เช่น ชิป และแบตเตอรี่ ได้ถูกพัฒนาให้กลายเป็นชิ้นส่วนที่สามารถนำไปใช้กับสินค้าหลายประเภท ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ยังคงส่งผลต่อเนื่อง และทำให้ GVC เป็นส่วนสำคัญหนึ่งของโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจของโลกในปัจจุบัน

ประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า GVC อาจสะดุดได้จากปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะปัจจัยทางการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งมีความสำคัญต่อความยั่งยืนของ GVC มุมมองด้านภูมิรัฐศาสตร์ชี้ให้เห็นว่าโลกกำลังกลับเข้าสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงระหว่างสองมหาอำนาจอีกครั้ง หลังจากที่เคยเกิดการแข่งขันและความขัดแย้งระหว่างสหรัฐอเมริกา กับสหภาพโซเวียตหลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 หรือที่รู้จักกันว่าสงครามเย็น และส่งผลกระทบต่อ GVC อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สรุปได้ว่า การแข่งขันและความขัดแย้งระหว่างสองมหาอำนาจในสหัสวรรษใหม่นี้ แตกต่างจากสงครามเย็นคือ ความขัดแย้งในสหัสวรรษใหม่เกิดขึ้นท่ามกลางความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจที่แน่นแฟ้นที่พัฒนาขึ้นมารวม 30 ปี ภายหลังจากที่จีนผนวกตัวเองเข้าสู่ตลาดโลกและกลายมาเป็นสมาชิกขององค์การการค้าโลก ในขณะที่สงครามเย็นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทั้งสหรัฐอเมริกา และกลุ่มประเทศตะวันตกไม่ได้มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจกับคู่แข่งอย่างสหภาพโซเวียตมากนัก ดังนั้น ผลกระทบต่อเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการแข่งขันและความขัดแย้งจึงรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้เกิดแรงกดดันทางการเมืองให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเริ่มหาแนวทางความร่วมมือกันอีกครั้ง

การถอดถอยห่วงโซ่อุปทานโลก

กระแสการค้าโลกมีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างมาเป็นลำดับในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา อาทิ การค้าขายสินค้าระหว่างประเทศเติบโตช้ากว่า GDP โลก ส่วนหนึ่งมาจากเงินซึ่งอยู่ในห่วงโซ่อุปทานโลกสามารถผลิตสร้างสินค้าที่ซับซ้อนและหลากหลายขึ้น และขายในประเทศได้แทนการส่งออก และปัจจัยค่าจ้างแรงงานถูกมีความสำคัญน้อยลงต่อการตัดสินใจของบริษัทที่จะเลือกตั้ง/ย้ายฐานการผลิตไปที่ใด เนื่องจากบริษัทสามารถนำระบบอัตโนมัติที่ใช้หุ่นยนต์มาใช้ช่วยลดต้นทุนแรงงานลง แต่จะให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นๆ มากกว่า เช่น การเข้าถึงแรงงานที่มีทักษะ การเข้าถึงตลาด และระบบนิเวศน์เครือข่ายคู่ค้า (Supplier ecosystem) ในช่วงโควิด-19 ชี้ให้เห็นจุดเปราะบางของห่วงโซ่อุปทานโลก ส่งผลให้ธุรกิจปรับสมดุลเข้าสู่ระบบนิเวศน์ที่ยืดหยุ่น (Resilience) เพื่อให้รับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดคิดในอนาคตได้ กรณีศึกษาของ

อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักในช่วงโควิด-19 คือ ยานยนต์ซึ่งมีห่วงโซ่อุปทานโลกที่ซับซ้อนที่สุด มีมูลค่าเพิ่มและสร้างความเชื่อมโยงสูง โดยการส่งออกรถยนต์ทั่วโลกมีมูลค่า ปีละ 1.7 ล้านล้านดอลลาร์ สรอ. ประมาณ 60% กระจุกในสามภูมิภาค คือ เอเชียไม่รวมจีน (19%) ยุโรป (21%) และอเมริกาเหนือ (20%) โดยศูนย์กลางผลิตรถยนต์ของญี่ปุ่นและเกาหลีใต้พึ่งพา ซัพพลายเออร์จากจีนรวมทั้งไทยและมาเลเซีย (Mckinsey, 2020) แม้ว่าเครือข่ายการผลิตยานยนต์จะมีลักษณะเป็นภูมิภาค แต่ OEM ในส่วนอื่นๆ ของโลกยังต้องพึ่งพาการนำเข้าชิ้นส่วนจากจีนในระดับสูง การระบาดโควิด-19 ที่มีศูนย์กลางในมณฑลหูเป่ย์ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนชิ้นส่วนยานยนต์ทั้งในจีนและทั่วโลก ส่งผลให้สายการผลิตต้องปิดตัวลงจากบราซิลและเม็กซิโกลามไปไปยังยุโรปและเกาหลีใต้ในเดือน ก.พ. 25630 แม้ปัจจุบันระดับความเครียดในห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain stress) ลดลงจากระดับสูงสุดใน ไตรมาสที่ 1 ปี 2565 และมีแนวโน้มผ่อนคลายลง เป็นผลจากอุปสงค์ทั่วโลกที่อ่อนแอลง และเศรษฐกิจสหรัฐที่ชะลอตัว (Oxford economics, 2023) แต่ปัญหาการหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทานครั้งนี้ชี้ให้เห็นจุดเปราะบางของระบบนี้เป็นผลสำคัญจาก (ปรีดี บุญซื่อ, 2565) 1) การพึ่งพาจีนที่มีต่อการผลิตสินค้าในโลกอย่างมาก จากปี 2544 มีสัดส่วนการค้าโลกอยู่ที่ 4.3% ปัจจุบันอยู่ที่ 16% และ 2) ธุรกิจหันมาใช้ระบบลดการสูญเสีย (Lean manufacturing) และกลยุทธ์การโอนการผลิตให้ผู้รับเหมาภายนอก (Outsourcing) มากขึ้น เพื่อลดต้นทุนของห่วงโซ่อุปทาน

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ประเทศจีนก็เติบโตเป็นประเทศอุตสาหกรรมอย่างเต็มรูปแบบ การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ร้อนแรงภายในระยะเวลาไม่กี่ทศวรรษทำให้จีนกลายเป็นผู้เล่นสำคัญที่กำหนดทิศทางการแข่งขันของโลกใหม่ด้วยกลยุทธ์การพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมพร้อมๆ กับการดำเนินนโยบายต่างประเทศผ่านการขยายบทบาทและอิทธิพลทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ประเทศฝั่งตะวันตกโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา ต้องเผชิญกับความถดถอยทั้งด้านเศรษฐกิจ เช่น ปัญหาการว่างงาน ภาวะหนี้สิน รวมถึงปัญหาสังคม เช่น ความเหลื่อมล้ำ การแบ่งขั้วทางการเมือง ภัยผู้ก่อการร้าย เป็นต้น

ทุกวันนี้เราต่างปฏิเสธไม่ได้ว่า Global Event สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อภูมิทัศน์ทางเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุนของศตวรรษ 21 ย่อมหนีไม่พ้นสถานการณ์การแข่งขัน/ การแยกตัว (Decoupling) ระหว่างประเทศมหาอำนาจสหรัฐอเมริกาและจีน โดยสงครามการค้าเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นรวมถึงการแข่งขันระหว่างสหรัฐอเมริกา และจีนครั้งนี้จะยืดเยื้อ

ยาวนาน เนื่องจากมีประเด็นเรื่องการครอบครองเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและนำไปสู่อำนาจการจัดระเบียบโลกใหม่ร่วมอยู่ด้วย

การแข่งขันระหว่างสหรัฐอเมริกา และจีนที่ยังดำเนินต่อไปภายใต้รัฐบาลใหม่ของประธานาธิบดีไบเดน เมื่อประกอบกับภาวะห่วงโซ่อุปทานหยุดชะงักเนื่องจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 และต้นทุนค่าแรงที่เพิ่มสูงในเมืองอุตสาหกรรมหลักของจีนก็เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้บริษัทสัญชาติต่างๆ เริ่มพิจารณาปรับเปลี่ยนห่วงโซ่อุปทานของตนเพื่อกระจายความเสี่ยงโดยการย้ายฐานการผลิตกลับประเทศ (Reshoring) หรือการปรับห่วงโซ่อุปทานให้มาอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน (Regionalization) รวมถึงการย้ายฐานการผลิตเข้ามายังภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวยุทธศาสตร์ China Plus One มากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า เราต่างปฏิเสธไม่ได้ว่า Global Event สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อภูมิทัศน์ทางเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุนของศตวรรษ 21 ย่อมมีการแข่งขันที่สูง และการแยกตัว (Decoupling) ระหว่างประเทศมหาอำนาจสหรัฐอเมริกาและจีน ซึ่งผู้เขียนเองก็มักสื่อสารเมื่อมีโอกาสเสมอว่า สงครามการค้าเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นรวมถึงการแข่งขันระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีนครั้งนี้จะยืดเยื้อยาวนาน เนื่องจากมีประเด็นเรื่องการครอบครองเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและนำไปสู่อำนาจการจัดระเบียบโลกใหม่ร่วมอยู่ด้วย

ทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรม 4 กับห่วงโซ่อุปทานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย

หัวข้อนี้ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการที่ผู้เขียนได้รวบรวมไว้เกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทานกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยเป็นอย่างไร แล้วแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจจะเป็นอย่างไร และแนวทางการจัดการห่วงโซ่อุปทานตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิกรธรรม 4 เรามาดูกันทีละประเด็น ดังนี้

ห่วงโซ่อุปทานกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย

เศรษฐกิจไทยได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากการระบาดของโควิด-19 โดยมี “ช่องทางการค้า” เป็นช่องทางการส่งผ่านผลกระทบที่สำคัญ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบทางด้านสุขภาพเท่านั้น ยังส่งผลถึงภาพรวมทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ทั้งในด้านการผลิตสินค้าและความต้องการสินค้า โดยผลกระทบทางเศรษฐกิจเหล่านี้ถูกส่งผ่านให้กันผ่านช่องทางการค้าโลก จากข้อมูลจาก UNCTAD แสดงให้เห็นว่ามูลค่าการค้าโลกในส่วนของสินค้าในไตรมาสแรกของปี 2563 หดตัวกว่า 5% เมื่อเทียบรายปีและคาดว่าจะหดตัวกว่า 27% ในไตรมาสที่สอง (ภาพที่ 1) ซึ่งเป็นไตรมาสที่มีการแพร่ระบาดรุนแรงที่สุด

สอดคล้องกับ World Trade Organization (WTO) ที่คาดว่ามูลค่าการค้าโลกในปี 2563 จะหดตัวประมาณ 13-32% ถือเป็นช่วงประมาณการที่หดตัวรุนแรงและค่อนข้างกว้าง ซึ่งสะท้อนถึงความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจโลก

ภายใต้การค้าโลกที่หดตัวและความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจโลกเช่นนี้ ภาคการส่งออกของไทยซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจย่อมได้รับผลกระทบอย่างหนักจากปัจจัยทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน ข้อมูลการค้าของกระทรวงพาณิชย์แสดงให้เห็นว่ามูลค่าการส่งออกของไทยหดตัว 7.9% ในเดือนสิงหาคมเมื่อเทียบรายปี (ภาพที่ 2) ถือเป็นกาหดตัวเดือนที่ติดต่อกันนับตั้งแต่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดในหลายประเทศที่ยังคงมีความรุนแรงและมีจำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความต้องการสินค้าและกำลังซื้อจากต่างประเทศที่อ่อนแอยังคงเป็นปัจจัยกีดตันการส่งออกไทย อีกทั้งอุตสาหกรรมไทยมีส่วนร่วมและพึ่งพาห่วงโซ่มูลค่าโลกในระดับสูง โดยนับตั้งแต่การย้ายฐานการผลิตจากญี่ปุ่นในช่วง Plaza Accord ปี 1985 ซึ่งทำให้ไทยกลายเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของภูมิภาค โดยทำหน้าที่นำเข้าวัตถุดิบจากแหล่งการผลิตอื่นมาผลิตสินค้า และยังทำการส่งออกสินค้าเหล่านั้นไปยังต่างประเทศ

ภาคอุตสาหกรรมของไทยเผชิญความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการผลิตและความต้องการสินค้า และความเสี่ยงดังกล่าวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นวิจัยกรุงศรีวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของอุตสาหกรรมไทยและห่วงโซ่มูลค่าโลกผ่านตารางปัจจัยการผลิตและผลผลิต (I-O tables) ระหว่างปี 2005-2015 พบว่า ภาคอุตสาหกรรมไทยค่อนข้างอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกทั้งด้านอุปทานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านการผลิต (Production shock) และด้านอุปสงค์ (Final demand shock) อย่างมีนัยสำคัญ โดยอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี อาทิ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักร และอุตสาหกรรมยานยนต์มีความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการผลิต ในขณะที่เดียวกัน อุตสาหกรรมขั้นพื้นฐาน เช่น อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้นและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาคบริการมีความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการสินค้าขั้นสุดท้ายมากกว่า และที่สำคัญภาคอุตสาหกรรมไทยยังเผชิญความเสี่ยงดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น อนุमानได้ว่าหากความเสี่ยงของเศรษฐกิจโลกเพิ่มมากขึ้น ผลกระทบจากความเสี่ยงนั้นต่อเศรษฐกิจไทยย่อมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

แนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจของแต่ละประเทศจะฟื้นตัวด้วยความเร็วที่แตกต่างกัน ในช่วงปี 2020-2025 ประเทศที่มีการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจได้ดีนำโดยเวียดนาม จีน ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย ตามลำดับ ขณะที่ประเทศที่มีแนวโน้มฟื้นตัวได้ช้า อาทิ ญี่ปุ่น นอร์เวย์ แอฟริกาใต้และอิตาลี ซึ่งอาจใช้เวลามากกว่า 5 ปีที่เศรษฐกิจจะกลับมาที่ระดับก่อนการระบาดของ Covid-19 สำหรับประเทศไทย คาดว่าจะใช้เวลา 3-4 ปีที่เศรษฐกิจจะกลับมาสู่ระดับก่อนการระบาด ส่วนด้านการค้าระหว่างประเทศ มูลค่าการส่งออกที่ชะงักไปในช่วงโควิด-19 อาจสร้างความกังวลให้กับผู้ประกอบการและภาคอุตสาหกรรมเป็นวงกว้าง แต่เมื่อมองไปข้างหน้า การฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกยังคงเป็นปัจจัยบวกต่อภาคการส่งออก ซึ่งเป็นความหวังในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของไทยได้ในระยะต่อไป โดยเมื่อพิจารณาการเติบโตของการส่งออกรายอุตสาหกรรมระหว่างปี 2020-2025 พบว่าอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มมีแนวโน้มที่จะเติบโตได้ดีที่สุด รองลงมาคืออุตสาหกรรมอุปกรณ์การขนส่ง อุตสาหกรรมอุปกรณ์ไฟฟ้า เนื่องจากอุตสาหกรรมเหล่านี้มีความอ่อนไหวต่อรายได้ (Income-sensitive industries) สูง กล่าวคือเมื่อการแพร่ระบาดของโควิด-19 คลี่คลายลง กำลังซื้อของประชาชนจะกลับมาเพิ่มขึ้น ความต้องการในสินค้าและบริการในกลุ่มนี้จึงฟื้นตัวตาม

สรุปได้ว่า การค้าระหว่างประเทศที่หยุดชะงักเป็นเวลานานอาจทำให้หลายประเทศมีความตระหนักถึงสัดส่วนการพึ่งพาดตลาดภายนอกประเทศที่มากเกินไป จึงต้องมีการกระจายความเสี่ยงของแหล่งผลิตเพื่อบรรเทาความเสียหาย พร้อมทั้งกลับมาให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจภายในประเทศและการลดการพึ่งพาดตลาดต่างประเทศ ปัจจัยเหล่านี้จึงมีความสำคัญในกำหนดการเปลี่ยนแปลงของห่วงโซ่มูลค่าโลกในอนาคต

แนวทางการจัดการห่วงโซ่อุปทานตามหลักที่ปฏิญญามิกัดลสังวัตตนิกรธรรม 4

ผู้เขียนได้รวบรวม แนวทางการจัดการห่วงโซ่อุปทาน จากนักวิชาการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เข้ากับหลักที่ปฏิญญามิกัดลสังวัตตนิกรธรรม 4 เพื่อช่วยในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

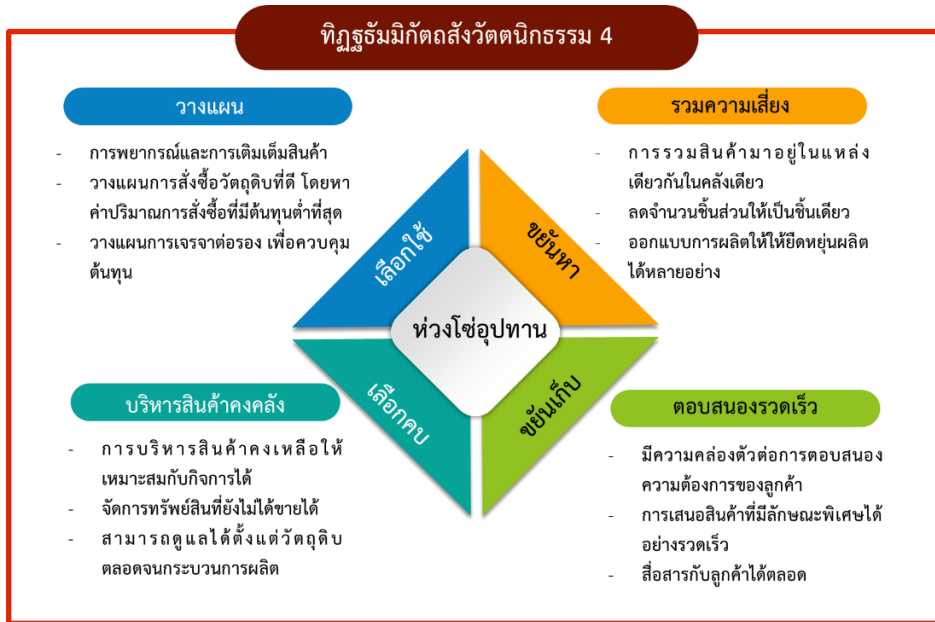
- 1) รวมความเสี่ยง ความเสี่ยงจะถูกรวมอยู่ในที่เดียวกันเพื่อลดความเสี่ยงของแต่ละตัว เช่น การรวมสินค้ามาอยู่ในแหล่งเดียวกันในคลังเดียว, ลดจำนวนชิ้นส่วนให้เป็นชิ้นเดียวและสามารถทำงานได้เหมือนกัน, ออกแบบการผลิตให้ยืดหยุ่นผลิตได้หลายอย่าง รวมถึงออกแบบสินค้าให้สามารถเลื่อนการสร้างความแตกต่างของสินค้าได้จนกระทั่งเราทราบความต้องการของ

ลูกค้า ตัวอย่างเช่น การขายลิปสติกแบบจิ้มจุ่มให้มีสีหลัก 6 สี และเมื่อปล่อยสินค้าออกสู่ตลาดแล้วลูกค้าต้องการสีอื่นเพิ่มก็สามารถผสมสีจาก 6 สีนี้ ให้กลายเป็นสีใหม่อีก 12 สีได้

2) ตอบสนองรวดเร็ว ร่วมกันระหว่างผู้ค้าส่งและค้าปลีกให้มีการปรับปรุงให้ส่งไวขึ้น เติมสินค้าไวขึ้น หรือมีการทราบข้อมูล Demand และเตรียมการล่วงหน้าได้อย่างไร การมีความคล่องตัวต่อการตอบสนองความต้องการของลูกค้าไม่ว่าจะนำเสนอสินค้าใหม่ การปรับปรุงสินค้า หรือแม้แต่การตัดสินใจของการบริหาร ผู้บริหารในธุรกิจปัจจุบันจำนวนมากรู้ว่าการเป็นผู้นำด้านต้นทุน หรือการเสนอสินค้าที่มีลักษณะพิเศษเป็นสิ่งที่ไม่เพียงพอแล้ว สื่อสารกับลูกค้าตลอด การตอบสนองที่ช้ากว่าคู่แข่งอาจทำให้ลูกค้าหันไปใช้ทางเลือกอื่น

3) บริหารสินค้าคงคลัง การบริหารสินค้าคงเหลือให้เหมาะสมกับกิจการได้ มีการดูแลวางแผน และจัดการทรัพย์สินที่ยังไม่ได้ขายหรือ สินค้าคงคลัง วัตถุดิบ และสต็อกสินค้า โดยที่เป้าหมายของการบริหารสินค้าคงคลังคือการดูการไหลเวียนของสินค้าจากกระบวนการผลิตไป กระบวนการจัดเก็บ จนถึงกระบวนการขาย ไม่ว่าจะเป็นวัตถุดิบ งานในกระบวนการ สินค้าสำเร็จรูป อะไหล่และวัสดุสำหรับการซ่อมบำรุง กำหนดปริมาณสินค้าคงคลังที่เหมาะสมกับกิจการ มีการวางแผนการสั่งซื้อวัตถุดิบที่ดี โดยหาค่าปริมาณการสั่งซื้อที่มีต้นทุนต่ำที่สุด

4) การวางแผน การพยากรณ์และการเติมเต็มสินค้า การวางแผนการสั่งซื้อวัตถุดิบที่ดี โดยหาค่าปริมาณการสั่งซื้อที่มีต้นทุนต่ำที่สุด หากจุดสั่งซื้อที่ต้องสั่งซื้อวัตถุดิบหรือสินค้าใหม่ และเป็นจุดที่ใช้เตือนสำหรับการสั่งซื้อในรอบถัดไป มีการเจรจาต่อรองขอส่วนลดเมื่อซื้อปริมาณวัตถุดิบจำนวนมาก ผู้ประกอบการที่ใช้วัตถุดิบได้อย่างสม่ำเสมอและทราบปริมาณการใช้ที่แน่นอน มีการตรวจนับสินค้าคงคลังอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น



ภาพที่ 2 ทฤษฎี 4 มิติ ก่อสร้าง วัตตนิกรธรรม 4 กับห่วงโซ่อุปทานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย

สรุป

จากสาระสำคัญที่นำเสนอมาทั้งหมด ผู้เขียนขอสรุปภาพรวมของประเด็นการประยุกต์ใช้แนวคิดที่มีการเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าหรือบริการในขณะที่เคลื่อนไปในโซ่อุปทาน การสร้างโซ่อุณค่านี้นักจะใช้กับกิจกรรมภายในองค์กรและลูกค้ามักจะไม่ทราบถึงกิจกรรมเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น ร้านค้าออนไลน์ได้รับสินค้ามาจากประเทศจีนโดยเป็นผู้นำด้านต้นทุนราคาที่ถูกที่สุด (Cost Leadership) เมื่อเทียบกับร้านค้าที่ขายสินค้าเดียวกัน ร้านนี้ก็สามารถลดราคาลงได้อีก เนื่องจากต้นทุนถูกมาก เป็นต้น

ร้านค้าย่อมต้องการโซ่อุปทานที่ดี มีประสิทธิภาพตั้งแต่ต้นน้ำยันปลายน้ำอยู่แล้ว ดังนั้นโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพ การค้าระหว่างประเทศที่หยุดชะงักเป็นเวลานานอาจทำให้หลายประเทศมีความตระหนักถึงสัดส่วนการพึ่งพาสถาตภายนอกประเทศที่มากเกินไป จึงพยายามกระจายความเสี่ยงของแหล่งผลิตเพื่อบรรเทาความเสียหาย พร้อมทั้งกลับมาให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจภายในประเทศและการลดการพึ่งพาสถาตต่างประเทศ ปัจจัยเหล่านี้จึงมีความสำคัญในกำหนดการเปลี่ยนแปลงของห่วงโซ่มูลค่าโลกในอนาคตต่อไป หากเรารู้จัก ขยันหา ขยันเก็บ เลือกคบ เลือกใช้ ตามหลักทฤษฎี 4 มิติ ก่อสร้าง วัตตนิกรธรรม 4 รู้จักที่จะ รวมความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับธุรกิจ ตอบสนองรวดเร็วต่อความต้องการของลูกค้า บริหารสินค้าคงคลังได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และ มีการวางแผนการดำเนินงานธุรกิจอย่างรอบคอบ ก็จะสามารถนำพาเศรษฐกิจให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.setsustainability.com/page/sustainable-supply-chain>.
- ปรีดี บุญซื่อ. (2022). จุดเปราะบางของห่วงโซ่อุปทานโลก เมื่อเผชิญภัยจากโรคระบาด หรือ สงครามยูเครน. *Thaipublica*. 16 Apr.
- Anna Nagurney.(2006). *Supply Chain Network Economics: Dynamics of Prices*.
- Chopra. S. & Meindl. P. (2007). *Supply Chain Management: Strategy. Planning & Operation* (3rd Edition). Pearson Printice Hall. New Jersey.
- McKinsey Global Institute (MGI). (2020). Risk. Resilience. and rebalancing in global value chains. Aug.
- Oxford Economics. (2023). US Supply chain stresses fade as recession near. Research Briefing: US. 10 Feb.
- Nada R. Sanders (2023). Global economy 2023: COVID-19 turned global supply chains upside down. *The Coversation*. 10 Jan.

พรหมวิหาร 4 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล

PROMVIHARN 4: BUDDHIST HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND DIGITAL CITIZENSHIP

สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลิมปนาททอง

Suchavadee Dejthongjun Limpananarkthong

มหาวิทยาลัยบูรพา

Dhurakij Pundit University

Corresponding Author E-mail: suchavadee.dej@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนมีความมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยการนำหลักพรหมวิหาร 4 เข้ามาประยุกต์ใช้ถือเป็นการศึกษาในเชิงวิชาการด้วยวิธีการในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการทบทวนวรรณกรรม จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) อันประกอบด้วย หนังสือ ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล และหลักธรรมพรหมวิหาร 4 โดยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis) เรียบเรียงขึ้นใหม่ในลักษณะของบทความวิชาการ ทั้งนี้ ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมาก ทั้งการสื่อสาร การดำรงชีวิต การทำธุรกรรมต่างๆ หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ที่ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ที่ทำให้คนปฏิบัติเกิดแนวทางประเสริฐในการดำรงชีวิตทั้งต่อตนเองและผู้อื่น จะมีส่วนช่วยให้สังคมดิจิทัลและความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีความสุข ไม่เบียดเบียนกัน ทั้งกายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ; พลเมืองดิจิทัล; พรหมวิหาร 4

Abstract

This article is an academic paper. The author aims to create an understanding of the principles and concepts of Buddhist-based human resource development and digital citizenship. by applying Promviharn 4 principles. This article is a qualitative study in the form of literature review, as documentary research including books, textbooks, academic articles, and related. The data will be analyzed and synthesized and rewrite in the form of academic paper. The results of the study revealed that nowadays, digital technology plays a huge role in human life: communication, living, doing various activities. Promviharn 4 principles will help the digital society and digital citizenship to be happy and not encroach on each other in terms of action, speech and mental.

Keywords: Buddhist Human Resource Development; Digital Citizenship; Promviharn 4

บทนำ

ปัจจุบัน สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของคนทั้งโลก โดยเฉพาะช่วงต้นปี พ.ศ. 2566 Datareportal (2023) ได้รายงานสถิติผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย จำนวน 61.21 ล้านคน (Users) โดยคิดเป็นจำนวน 85.3 เปอร์เซ็นต์จากจำนวนประชากรทั้งประเทศ จำนวนประชากรที่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อใช้งานโซเชียลมีเดีย 52.25 ล้านราย คิดเป็น 72.8 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีความสำคัญต่อยุคสมัยปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากหากผู้ใช้ไม่สามารถรู้เท่าทันเทคโนโลยีทั้งประโยชน์และโทษ อาจส่งผลต่อการดำรงชีวิตทั้งปัจเจกบุคคล ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล จึงถูกหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงอย่างแพร่หลาย เนื่องมาจากการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มประชากรมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อรองรับการใช้งานที่มีความก้าวหน้าทำให้การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย ทุกสถานที่ ทุกช่วงเวลา อาทิเช่น สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้การพัฒนาทางเทคโนโลยีจะมีพัฒนาที่ก้าวหน้าไปมาก แต่สิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาตามไปด้วย คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง หรือการสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลและการสร้างสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพ

การมุ่งเน้นการพัฒนาพลเมืองดิจิทัลที่ฉลาด รู้เท่าทันข้อมูล และมีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกกลุ่ม จนนำไปสู่ก้าวเข้าสู่ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลอย่างมีคุณภาพเต็มรูปแบบ

การพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมทางกาย ทางใจ ของมนุษย์ เป็นศาสตร์ที่ถูกนำมาประยุกต์กับการพัฒนาในแต่ละเรื่อง เพื่อให้การพัฒนานั้นเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สร้างประโยชน์สูงสุดให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น การสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลต้องนำศาสตร์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้ควบคู่กันไป โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสภาวะการณ์ปัจจุบัน สิ่งที่ยังเป็นจุดอ่อนหรือข้อเสียที่มักพบเห็นได้อยู่บ่อยครั้งในเชิงประจักษ์ คือ การนำความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในทางที่ผิด จนนำไปสู่การเกิดอาชญากรรมไซเบอร์ที่ส่งผลเสียต่อส่วนรวมทั้งสิทธิเสรีภาพ ชีวิต และทรัพย์สิน ซึ่งเหตุที่เกิดขึ้นนั้นต้องได้รับการพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรมมากกว่าการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี

บทความวิชาการนี้จึงเกิดขึ้น ด้วยผู้เขียนมีความประสงค์จะนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ซึ่งถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพการในทุกช่วงวัย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกในการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์สุดท้ายคือ การมีสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพและมีความสุข

หลักการ แนวคิด และสาระสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนา จากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งหมายหลักแต่เพียงอย่างเดียว เป็นการเน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง หรือเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา โดยในส่วนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของคนไทย ของแผนดังกล่าว ได้มีใจความตอนหนึ่งกล่าวไว้ว่า (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544), 2540) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของคนไทยไว้ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาร่างกายและการพัฒนาจิตใจ คือ “การพัฒนาศักยภาพของคน ที่พึงปรารถนา จะต้องพัฒนาให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญาและทักษะฝีมือ เพื่อให้คนเป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีจิตสำนึกและมีบทบาทในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ดีงาม ทั้งใน

ระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย”

ปัจจุบันนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคนในระดับประเทศ ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ทักษะ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม ดังที่กำหนดไว้ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งเป้าหมายที่ 1 ของหมวดหมายดังกล่าว ได้กำหนดไว้ว่า “เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข”

ในขณะเดียวกัน หนึ่งในประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหาเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งทุกคนเห็นพ้องกัน คือ ปัญหาด้านจริยธรรม ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญยิ่งในประเทศไทยในปัจจุบันนี้ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมทรามทางด้านศีลธรรม การขาดคุณธรรม จริยธรรม ประชาชนคนไทยจำนวนมากไม่สามารถแยกแยะความชั่วมกับความดีได้ (จำเนียร จวงตระกูล, 2563)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมของประชาชน ควรนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมาประยุกต์ใช้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนานั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา นับตั้งแต่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสรู้อนุตรสัมโพธิญาณ จนกระทั่งตัดสินพระทัยที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ปรากฏแก่ชาวโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา (พระมหากาฬ คุณงกโร, 2559)

อีกทั้ง ปรัชญาหรืออุดมการณ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธนั้นเน้นที่การลดกิเลสตัณหา เพราะมุ่งให้ทำประโยชน์ให้ตนเอง และทำประโยชน์ให้ผู้อื่น ไม่ให้เห็นแก่ตัว (พระครูปลัดสมชาย อภิวัฒน์ (เฮาลี), 2557)

ดังนั้น การพัฒนาจิตใจ ให้เปรียบพร้อมไปด้วยศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จึงควรนำหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมาประยุกต์ใช้ โดยในบทความนี้คือการนำหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

หลักการ แนวคิด และสาระสำคัญของความเป็นพลเมืองดิจิทัล

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้มากมาย ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มความหมายของพลเมืองดิจิทัลที่น่าสนใจ 2 ประเด็น คือ

กลุ่มที่ 1 ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ถือเป็นบรรทัดฐานและหลักการปฏิบัติที่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยี

Ribble (2011 อ้างถึงใน อุษา บิ๊กกินส์, 2566) ได้กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัลคือบรรทัดฐานที่เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ ซึ่งมีสมรรถนะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship Competency) ในการสามารถเลือกใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทางดิจิทัลได้ เป็นพื้นฐานความสามารถของคนที่จะใช้เทคโนโลยีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จ มีความรับผิดชอบต่อโลกดิจิทัล (ซึ่งจะกล่าวถึงทักษะและสมรรถนะของพลเมืองดิจิทัลในหัวข้อต่อไป)

อรรถพล หล่อพันธุ์ (2565) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและเหมาะสม

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship) คือ แนวคิดและแนวปฏิบัติที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้พลเมืองเรียนรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและปกป้องตนเองจากความเสี่ยงต่างๆ อย่างไร รวมทั้งรู้จักเคารพสิทธิของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคมในโลกสมัยใหม่ ไปจนถึงเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคม และใช้มันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก

กลุ่มที่ 2 ความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมในการใช้เทคโนโลยี

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561) แนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล รวมถึงความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อมีส่วนร่วมในสังคมเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อและปลอดภัย การปฏิวัติเทคโนโลยีการสื่อสารได้เปิดโอกาสและหยิบยื่นความท้าทายใหม่ๆ ให้กับพลเมืองดิจิทัล เราสามารถเข้าถึงข้อมูลโดยไร้ข้อจำกัดเชิงภูมิศาสตร์ เข้าร่วมชุมชนที่มี

ความสนใจร่วมกัน สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา และทำให้เสียงของพลเมืองดังขึ้นในสังคม แต่เราก็ต้องเผชิญกับความเสี่ยงใหม่ๆ เช่น การสอดแนมความเป็นส่วนตัว อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ดังนั้นเราในฐานะพลเมืองดิจิทัลจึงต้องตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยงในโลกดิจิทัล พัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในโลกใหม่ และเข้าใจถึงสิทธิและความรับผิดชอบในโลกออนไลน์

สุวรรณี ไวท์, สุวัฒน์ รักขันโท และ สิริวัฒน์ ศรีเครือดง (2565) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) คือ การเป็นพลเมืองผู้ฉลาดในการใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสม มีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดนสมาชิกของโลกออนไลน์คือ ทุกคนที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบนโลกใบนี้ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อายุ ภาษา และวัฒนธรรม พลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจ และเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วมและมุ่งเน้นความเป็นธรรมในสังคม ตลอดจนถึงการทำความเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคม และใช้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวกได้

อพัชชา ช่างขวัญยืน, รุจโรจน์ แก้วอุไร, วินัย วงษ์ไทย และเอื้อมพร หลินเจริญ (2563) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม มีความรับผิดชอบและปลอดภัย ตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยงในโลกดิจิทัล มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้และปฏิบัติตามกฎหมายและทักษะการคิดขั้นสูง

วรยุทธ วิลามาต (2563) การเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีทักษะและความรู้ทั้งในเชิงเทคโนโลยีและการคิดขั้นสูง เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารในโลกไซเบอร์ รู้จักป้องกันตนเองจากความเสี่ยงต่างๆ ในโลกออนไลน์ เข้าใจถึงสิทธิ ความรับผิดชอบ และจริยธรรมที่สำคัญในยุคดิจิทัล และใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม-วัฒนธรรม ทั้งเพื่อตนเอง ชุมชน ประเทศ และโลก

จึงอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) เป็นผู้ที่มีความฉลาดใช้ดิจิทัล ความสามารถและความรับผิดชอบในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นสมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ หรือแท็บเล็ตในชีวิตประจำวัน รวมถึงการร่วมกันตระหนักและยึดถือเป็นบรรทัดฐานหรือแนวทางในการ

ประพจน์ปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ อันนำไปสู่การสร้างสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพต่อไป

ทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล

Ribble (2011 อ้างถึงใน อุษา บิ๊กกินส์, 2566) ได้กำหนดทักษะหรือสมรรถนะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship Competency) ได้ 9 ประการ (แผนภาพที่ 1) ได้แก่



แผนภาพที่ 1 สมรรถนะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship Competency) ของ Ribble (2011 อ้างถึงใน อุษา บิ๊กกินส์, 2566)

จากแผนภาพที่ 1 อุษา บิ๊กกินส์ (2566) ได้อธิบายเพิ่มเติม ประกอบกับการวิเคราะห์สังเคราะห์ของผู้เขียน สรุปได้ดังนี้

ประการแรก การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลโดยสมบูรณ์ คือ การที่ภาครัฐของประเทศต้องจัดให้มีการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ประชาชนหรือพลเมืองประเทศนั้น สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล และสามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งคนที่อยู่พื้นที่เดียวกันและต่างพื้นที่ ถือเป็นการส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสในการใช้เทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมกัน

ประการที่สอง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน คือ พลเมืองดิจิทัล มีหลากหลายช่วงวัย ดังนั้น ควรมีการเลือกสรรเนื้อหาที่พลเมืองดิจิทัลควรรู้ให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย ซึ่งทักษะหนึ่งที่พลเมืองดิจิทัลควรมีคือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน (Digital Literacy) หรือการรู้เท่าทันคอมพิวเตอร์ (Computer Literacy)

ประการที่สาม สิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีโดยรู้จักขอบเขตและความรับผิดชอบของตนเองในสังคมออนไลน์ ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และปกป้องความเป็นส่วนตัว โดยคำนึงถึงสิทธิในการแสดงออกอย่างเสรี

ประการที่สี่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อดิจิทัล คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่มีอยู่มากมาย พร้อมด้วยวัตถุประสงค์ในการสื่อสารที่แตกต่างกัน เช่น การสื่อสารอย่างมีส่วนร่วมหรือการสร้างสรรค์เนื้อหา เพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยคำนึงถึงการสื่อสารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ได้เกิดประโยชน์เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสังคม เป็นต้น

ประการที่ห้า มารยาทในการใช้สื่อดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยภาษาสุภาพและสร้างสรรค์ เนื้อหาไม่กระทบกับความรู้สึก หรืออัตลักษณ์ของผู้อื่น

ประการที่หก การป้องกันตนเองเพื่อความปลอดภัยในโลกดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีโดยรู้จักวิธีการป้องกันตนเองจากผู้คิดร้าย เช่น ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัว สำรองข้อมูล ติดตั้งโปรแกรมป้องกันไวรัส เป็นต้น เพื่อบริหารความเสี่ยงและป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ตนเอง

ประการที่เจ็ด กฎหมายและจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้สื่อดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและเคารพกฎหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ผู้อื่น และสังคม จึงควรศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายลิขสิทธิ์ กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น

ประการที่แปด สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในโลกดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจของตนเองและผู้อื่น โดยเลือกใช้ข้อมูล อุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประโยชน์ต่อสุขภาพตนเอง รู้จักจักสรรเวลาและรักษาสมดุลในการใช้งานดิจิทัล

ประการสุดท้าย ชุมชนทางดิจิทัล คือ ปัจจุบันมีการทำธุรกรรมออนไลน์จำนวนมาก จึงควรมีกติกาในการทำธุรกรรมออนไลน์ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบ ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน

พรหมวิหาร 4 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล

หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นหลักในการครองใจคน ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตทุกช่วงวัย โดยเฉพาะกับการสื่อสารในยุคสังคมดิจิทัล สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า คนมีคุณแก่ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรมคือหลักความประพฤติดังนี้ มีพรหมวิหารคือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้ที่มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่างดังต่อไปนี้เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลางบำเพ็ญการสงเคราะห์ (วรยุทฺธ พลศรี, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส และสุนทร สายคำ, 2565)

กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมอันประเสริฐ ถือเป็นคุณสมบัติประจำใจสำหรับผู้มุ่งสู่ธรรมสูงส่งดุจพรหม ประกอบด้วย

1) เมตตา ความรัก ปราบปรามดิ้อยากให้เขามีสุข มีจิตอันแผ่เมตตาและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่น เบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้น

4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ

ดังนั้น หากนำหลักดังกล่าวมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยเฉพาะสมรรถนะในด้านสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล และ มารยาทในการใช้สื่อดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ประการแรก เมตตา ความรัก ปราบปรามดิ้อยากให้เขามีสุข และ กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ เมื่อพบเห็นผู้ใดมีความทุกข์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ว่าจะแสดงออกจากกายกรรม วาจากรรม หรือมโนกรรม เราควรแนะนำแนวทางที่ถูกต้องในการใช้เทคโนโลยีที่ชาญฉลาด ซึ่งอาจนำสมรรถนะเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในโลกดิจิทัล เสริมสร้างและปลูกฝังให้กับบุคคลนั้นได้ เพื่อให้ผู้นั้นมีความสุขพ้นจากความทุกข์ โดยเฉพาะในปัจจุบัน มีการใช้คำพูด

ที่ไม่ถูกต้องมากมายในการสื่อสารทางโลกดิจิทัล ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและสร้างความทุกข์ ความขุ่นเคืองใจ ให้แก่บุคคลที่รับสาร ส่วนบุคคลที่ส่งสารนั้น ก็จะมีทุกข์อยู่เป็นทุนเดิมแล้ว ที่สำคัญการใช้วาทกรรมแบบ Hate Speech หรือการ “วาทะที่สร้างความเกลียดชัง” ซึ่งถือเป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่กำลังเกิดขึ้นในสังคมไทยขณะนี้ ส่งผลให้มีการแบ่งกลุ่มก้อนพวกพ้อง และต่อสู้กันด้วยวาทกรรมที่สร้างความทุกข์ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงควรปลูกฝังความเมตตาและกรุณาให้เกิดขึ้นในการเป็นพลเมืองดิจิทัล ก่อนสื่อสารใดก็ตาม ต้องคำนึงถึงสิ่งที่เกิดขึ้นว่า คือความสุขของทุกคน หรือความสุขของตนเองแต่คือความทุกข์ของผู้อื่น การเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เพิ่มขึ้นกับทุกคนดังกล่าว เพื่อให้สังคมดิจิทัลกลายเป็นสังคมที่มีความสุข

ประการที่สอง มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข เมื่อเห็นผู้ใดมีความสุขในทางถูกต้องทั้งศีลธรรม จริยธรรม ควรร่วมแสดงความยินดีด้วยถ้อยคำที่แสดงความจริงใจ อย่างนำออกดีส่วนบุคคลมากกว่าด้วยวาจาเหยียดหยาม ประชดประชันกัน แทนการแสดงความยินดี

ประการสุดท้าย อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง หากมีวาทกรรมใดที่ไม่เป็นไปตามที่เราปรารถนา ควรเริ่มต้นด้วยการวางเฉยเป็นครั้งแรก เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดสติและปัญญา จากนั้น จึงพาตนเองย้อนกลับไปสู่การสร้างกายกรรม วาจากรรม มโนกรรม ด้วยความเมตตาและกรุณาได้

จึงอาจกล่าวได้ว่า หากทุกคนยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำรงตนเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพแล้ว ย่อมสร้างสังคมคุณภาพที่มีความสุข ไม่มีการละเมิดสิทธิของผู้อื่น และไม่สร้างความทุกข์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น ผลลัพธ์สุดท้ายคือ การมีสังคมดิจิทัลที่มีความสุขและมีคุณภาพอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. (2559). การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 1(2), 38-49.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- พระครูปลัดสมชาย อภิวัฒน์ (เฮาลี). (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 8(1), 74-80.
- พระมหากำพล คุณงกโร. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 387-369.

- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). *คู่มือพลเมืองดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- วรายุทธ พลศรี, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส และสุนทร สายคำ. (2565). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6), 316-327.
- วรายุทธ วิลามาศ. (2563). ความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวรรณี ไหว้, สุวัฒน์ รักขันโท และสิริวัฒน์ ศรีเครือดง. (2554). มนุษย์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *Journal of MCU Humanities Review*, 7(2), 339-355.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)*.
- อพัชชา ช้างขวัญยืน, รุจโรจน์ แก้วอุไร, วินัย วงษ์ไทย และเอื้อมพร หลินเจริญ. (2563). การจัดการเรียนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(3), 452-465.
- อรรถพล หล่อพันธุ์. (2565). *การสร้างแบบวัดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านมารยาททางดิจิทัล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดประเมิน และวิจัยการศึกษา)*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษา บิ๊กกินส์. (2566). *พลเมืองฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- DATAREPORTAL. (2023). *DIGITAL 2023: THAILAND*. Retrieved 22 May 2023, from <https://datareportal.com/reports/digital-2023-thailand>

การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชน

ของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

THE DEVELOPMENT OF CHANNELS FOR LEGAL AID TO THE PEOPLE OF THE
LAWYERS COUNCIL UNDER THE ROYAL PATRONAGE OF HIS MAJESTY THE KING

ชนิกานต์ ธรรมเจริญ

Chanigan Thammacharoen

สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

Lawyers Council under the Royal Patronage

Corresponding Author E-mail: Chanigan.ttt@gmail.com

บทคัดย่อ

สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์จัดตั้งขึ้นนอกจากการยึดโยงกับกฎหมายบ้านเมืองและช่วยเหลือสมาชิกขององค์กรแล้วยังต้องสร้างความคาดหวังให้กับสังคมไทยที่ต้องเป็นเสาหลักแห่งความยุติธรรมในการบังคับใช้กฎหมายต่างๆ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นๆ อย่างกล้าหาญเพื่อลดความบกพร่องแห่งการใช้อำนาจทั้งฝ่ายตุลาการและฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ความคาดหวังดังกล่าวจะต้องสร้างความชัดเจนในการยืนหยัดกับความถูกต้อง ชอบธรรมให้มากขึ้นที่สามารถปกป้องดูแลผลประโยชน์ของสังคมและประชาชนเป็นที่ตั้ง แต่ทั้งนี้ที่ผ่านมามีการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่สามารถเอาผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้จะมีให้เห็นอยู่ในสังคม ชำร่วยผู้ไม่กระทำความผิดกลับถูกตัดสินลงโทษทำให้สูญเสียความเป็นธรรมในสังคมอยู่มาก ดังนั้น บทบาทของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์จะต้องเร่งสร้างความชัดเจนแห่งผลงานทางกฎหมายเพื่อช่วยเหลือกลุ่มประชาชนที่เดือดร้อนและไม่ใช่ว่าผู้กระทำความผิดอย่างแท้จริงจึงต้องเร่งการพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนให้ครอบคลุมมากที่สุด และทันท่วงที่ได้แก่ 1) การเพิ่มบทบาททางสื่อสารมวลชนให้มากขึ้นทั้ง สื่อออนไลน์ทุกช่องทาง 2) การเป็นนักจัดรายการวิทยุโทรทัศน์ของทนายความ รวมทั้งศักยภาพการทำงานด้านกฎหมายของสมาชิกอื่นๆ 3) การพัฒนาทีมทนายความให้ครอบคลุมทุกภูมิภาครวมทั้งการลงพื้นที่เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงองค์กรได้อย่างสะดวกสบาย 4) การพัฒนาเครือข่ายและกลุ่มทางสังคมผ่านการดึงหลักสูตรนักศึกษากฎหมายจากสถาบันการศึกษาเข้าร่วมงานให้มากขึ้น และ 5) การพัฒนาหลักสูตร



กฎหมายสำหรับผู้นำชุมชนที่สามารถให้บริการความรู้เกี่ยวกับกฎหมายบ้านเมืองให้กับผู้นำชุมชนทุกระดับ

คำสำคัญ: ช่องทางการช่วยเหลือ; กฎหมาย; ประชาชน; สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

Abstract

The Lawyers Council under the Royal Patronage was established in addition to adhering to the laws of the country and helping its members. It also had to create expectations for Thai society to be a pillar of justice in enforcing various laws. that law boldly to reduce the deficiencies of judicial and executive powers However, such expectations must be made clear in upholding the correctness. more righteous that can protect the interests of society and the people but in the past, law enforcement that could not bring the perpetrators to justice would be seen in society. On the other hand, non-offenders are convicted, causing a great loss of justice in society. Therefore, the role of the Lawyers Council under the Royal Patronage of His Majesty the King must accelerate the clarity of legal work to help people who are in trouble and who are not truly offenders. Need to accelerate the development of channels to help the law to the people to be as comprehensive as possible. and in a timely manner, namely 1) increasing the role of lawyers in mass media online media in all channels 2) Being a radio and television host for lawyer Including the legal work potential of other members. 3) Developing a team of lawyers to cover all regions, including fieldwork so that people can conveniently access the organization. 4) Developing networks and social groups through curriculum 5) the development of a law curriculum for community leaders that can provide legal knowledge to community leaders at all levels.

Keywords: Help channels; law; people; the Lawyers Council under the Royal Patronage of His Majesty the King.

บทนำ

เจตนารมณ์การช่วยเหลือประชาชนในทางกฎหมายอยู่ภายใต้กรอบข้อบังคับสภานายความว่าด้วยการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย พ.ศ. 2529 โดยให้มีคณะกรรมการที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย ติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายส่วนภูมิภาค จัดทำบุคคลและรายรับรายจ่ายของการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ที่คณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายในเขตกรุงเทพมหานครด้วย ทั้งนี้ ให้อยู่ในความควบคุมของคณะกรรมการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย ดังนั้น การช่วยเหลือประชาชนในทางกฎหมายปัจจุบันจะมีหลายหน่วยงานเข้ามาส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ใน สิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมายจะท าให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการลดปัญหาพิพาทขัดแย้งได้ใน ปริมาณที่มากกว่า ดังนั้นในยุครัฐบาลของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ซึ่งได้มีการจัดตั้งโครงการให้ความ ช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนชนบทในเขตยากจนขึ้น ต่อมาได้มีการออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 29 กันยายน 2549 ข้อ 15 (24) กำหนดให้สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการ ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและผลประโยชน์ของประชาชน การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การเผยแพร่ความรู้ทางด้านสิทธิมนุษยชน และความรู้ทางกฎหมาย แก่ประชาชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิประชาชนระหว่างประเทศ อ้างในสุวิทย์ ไกรสกุล และ จุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน, 2560) ส่วนสำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา (ส.ช.น.) ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2512 ซึ่งเป็นไปตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 ผู้ทรงพระราชทานกำเนิดเนติบัณฑิตยสภา เพื่อส่งเสริมความรู้ในวิชานิติศาสตร์ และควบคุมมรรยาทของผู้ประกอบวิชาชีพกฎหมาย รวมทั้งให้อนุเคราะห์แก่บุคคลผู้ยากจน หรือมีรายได้น้อย ได้มีโอกาสป้องกันสิทธิของตนและให้ประชาชนมีสิทธิได้รับความยุติธรรมตามกฎหมายโดยเสมอภาคและทั่วหน้ากัน ดำเนินการให้ความช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย 2 ประเภท คือ 1. การให้คำแนะนำและปรึกษาปัญหากฎหมายแก่ประชาชนทั่วไปโดยไม่เสียค่าบริการใดๆ ซึ่ง ส.ช.น. ได้จัดให้มีนายความอาสา เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาประจำทุกวันในเวลาราชการ สำหรับประชาชนที่ต้องการคำปรึกษาสามารถเดินทางมาขอรับคำปรึกษาด้วยตนเอง หรือทางโทรศัพท์ 02-887-6811, 02-887-6801-7 ต่อ 104, 108, 109 และ 2. การ

ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดี ทั้งคดีแพ่ง อาญา หรือเรื่องอื่นใด โดยไม่ต้องเสียค่าจ้าง หมายความหรือค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น (ยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมต่างๆ ที่จะต้องเสียให้แก่ศาลหรือทางราชการ เช่น ค่าขึ้นศาล ค่าคำร้องคำขอ ค่าอ้างเอกสาร หรือส่งหนังสือ ค่าตรวจพิสูจน์ เอกสาร ค่าคัดสำเนา หรือถ่ายเอกสาร เป็นต้น) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ 1) ประชาชนร้องขอด้วยความสุจริตและเป็นกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม 2) เป็นผู้มีส่วนได้เสียและมีฐานะยากจน 3) เป็นผู้ที่ไม่มีความประพฤติเสียหายหรือเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน และ 4) รูปคดี ทั้งข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงสามารถให้ความช่วยเหลือได้ (สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา, 2564)

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งภายใต้กฎหมายทั้งสองฉบับ ที่ได้กล่าวต่อไป มิได้มีบทบัญญัติเฉพาะที่ว่าด้วยการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายประการใด การให้ความช่วยเหลือประชาชนทางด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องที่เพิ่มเติมขึ้นมาเป็นพิเศษ ดังสังเกตได้จากการจัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือประชาชนทางด้านกฎหมาย หรือในชื่ออื่น ที่มีความมุ่งหมายในการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมายที่เกิดขึ้นมาในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลล้วนแล้วแต่เป็นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมเป็นหลัก ซึ่งจัด ได้ว่าเป็นการให้บริการทางสังคมในรูปแบบหนึ่ง (ประจักษ์ น้าประสานไทย, 2558) การให้ความรู้ทางด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นริเริ่มขึ้นมาภายใต้พันธกิจของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ทางด้านสังคม ในการให้ความรู้ความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกักฎหมายทั้งในส่วนของกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง และกฎหมาย ทั่วไป โดยการดำเนินโครงการให้ความรู้ทางด้านกฎหมายจะกระทำผ่านเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ ทางด้านกฎหมาย ใช้รูปแบบของการสัญจรไปในท้องที่ต่างๆ ที่ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปให้ความรู้ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงงบประมาณและการจัดโครงการในรอบปีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ด้วยการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นแทบจะไม่ได้มีความแตกต่าง จากการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนของหน่วยงานอื่นๆ ที่มีการดำเนินการโดยทั่วไป กล่าวคือเป็นการ จัดกิจกรรมตามงบประมาณเพื่อตอบสนองต่องานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน แม้ว่าองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจะมีใช้สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานในกระบวนการ

ยุติธรรม แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีการ ทำงานที่อยู่ภายใต้บทบัญญัติกฎหมาย และนอกจากนั้นงานหลายลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ เป็นงานที่มีผลกระทบต่อชุมชน เช่น การจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ การอนุญาตให้เอกชนเข้าใช้ประโยชน์ใน สถานที่ราชการที่อยู่ใน ความดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการด้านสุขอนามัยต่างๆ ของชุมชน ฯลฯ ซึ่งงานเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นงานที่ต้องทำตามเงื่อนไขของบทบัญญัติกฎหมาย และเกี่ยวข้องกับ สิทธิและสวัสดิการชุมชน การประชาสัมพันธ์อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวม ตลอดถึงปัญหาข้อกฎหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถให้ ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนได้จึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน (อภิรดี มิ่งวงศ์, 2560)

เพราะฉะนั้น การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนของหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และองค์การมหาชนต่างๆ จัดตั้งขึ้นมาเพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพของประชาชน เป็นที่ตั้งโดยเฉพาะการช่วยเหลือในทางกฎหมายอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับการอยู่ร่วมกันใน สังคมอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ เช่น สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทาง กฎหมายฯ-เนติบัณฑิตยสภา กระทรวงยุติธรรม สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทาง กฎหมายแก่ประชาชน สำนักงานอัยการสูงสุด การช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย สำนักงาน ยุติธรรม มูลนิธิช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย-มูลนิธิชัยพัฒนา และสหภาพความในพระ บรมราชูปถัมภ์ เป็นต้น มีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มกำลัง แต่ถึงอย่างไรก็ตามที่ผ่านอาจจะช่วยเหลือประชาชนในลักษณะการตั้งรับและช่วยเหลือในเชิงข้อกฎหมายทำให้ ประชาชนที่ไม่สามารถเข้าถึงการบริการจะเสียประโยชน์อย่างมากทำให้สหภาพความในพระ บรมราชูปถัมภ์อาจจะต้องทำงานเชิงรุกมากขึ้นผ่านการพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือแบบตอบ โจทย์มากขึ้น เช่น บทบาทสื่อสารมวลชน นักจัดรายการวิทยุโทรทัศน์ ยกระดับทีมกฎหมายให้ เข้มแข็ง แทรกซึมเครือข่ายทางสังคมในเชิงพื้นที่ทั่วประเทศ และการพัฒนาหลักสูตรกฎหมาย สำหรับผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไปให้สามารถรับบริการทางกฎหมายได้อย่างทั่วถึงเพื่อความ เท่าเทียมในทางกฎหมายในประเทศไทย

การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

การช่วยเหลือประชาชนในด้านกฎหมายเป็นสิ่งที่หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนต่างออกมาทำงานเชิงรุกกันมากขึ้นและมีรูปแบบที่หลากหลายโดยมุ่งไปสู่ให้คำแนะนำและปรึกษาปัญหากฎหมายแก่ประชาชนทั่วไป ที่มาขอคำแนะนำและคำปรึกษาการขอรับคำแนะนำและคำปรึกษานั้น สามารถกระทำได้ 2 วิธี คือ มาขอรับคำปรึกษาด้วยตนเอง ณ สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ซึ่งอยู่ในบริเวณอาคารของเนติบัณฑิตยสภาชั้น 1 หรือทางโทรศัพท์ โดยสำนักงานฯได้จัดให้มีทนายความอาสา เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาอยู่ประจำสำนักงานฯทุกวัน ในเวลาราชการ ซึ่งผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาจะมาด้วยตนเองหรือทางโทรศัพท์ก็ได้ โดยไม่ต้องเสียค่าบริการใดๆ และให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดีแก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายแก่ผู้ที่มีฐานะยากจนและไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งตนเองไม่สามารถที่จะดำเนินคดีได้โดยมีหลักเกณฑ์ เช่น เป็นการร้องขอด้วยความสุจริตและเป็นกรณีที่ได้ไม่รับความเป็นธรรม เป็นผู้มีส่วนได้เสียและมีฐานะยากจนเป็นผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติเสียหายหรือเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนและรูปคดีทั้งข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงสามารถให้ความช่วยเหลือได้ (สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา,ออนไลน์) อย่างไรก็ตามการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนอาจต้องปรับทิศทางการทำงานในด้านสื่อสารมวลชนหรือช่องทางอื่นๆ ให้มากขึ้นเพื่อความสมบูรณ์ของการช่วยเหลื่อดังนี้

1) การเพิ่มบทบาททนายทางสื่อสารมวลชนให้มากขึ้นทั้ง สื่อออนไลน์ทุกช่องทาง โดยเฉพาะสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ได้พยายามส่งเสริมและพัฒนาทีมทนายเพื่อการสื่อสารมากขึ้นที่มีกระบวนการจัดการทางการสื่อสารเพื่อควบคุมวิชาชีพทนายความภายใต้ยุทธศาสตร์การจัดการเรื่องการควบคุมวิชาชีพ ทนายความ ซึ่งกำหนดจากเป้าหมายในการจัดตั้งองค์การและส่งผลต่อการกำหนดหน้าที่ในการสื่อสารในการควบคุมวิชาชีพ ทั้งในด้านวิชาการด้านจริยธรรมรรยาททนายความ นอกจากนี้ยังกำหนดหลักเกณฑ์และปัจจัยในการเลือกสื่อของสภานายความฯจากงบประมาณอันจำกัดขององค์การและ อยู่ภายใต้การจัดการฐานข้อมูลผู้ประกอบการวิชาชีพ ด้วยปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อระบบการสื่อสาร กิจกรรมการสื่อสารและระดับการสื่อสาร โดยระบบการสื่อสารเพื่อควบคุมวิชาชีพที่สำคัญจะใช้กลไก การอบรมสัมมนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่กันระหว่างด้านวิชาการและจริยธรรมยาท ซึ่งการควบคุมวิชาชีพในด้านวิชาการมีประสิทธิผลในระดับการยอมรับและนำไปปฏิบัติเนื่องจากมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

เหมาะสมกับลักษณะวิชาชีพของนายความ แต่การสื่อสารเพื่อควบคุมวิชาชีพในด้านจริยธรรม มรรยาทไม่มีประสิทธิผลเนื่องจากนายความส่วนมากไม่รับรู้รับทราบเรื่องมรรยาทนายความ เพียงทำงานตามกรอบจริยธรรมในสังคม (ปัทรินทร์ นิระพล และพิรยุทธ โอพันธ์, 2555) ดังนั้น อาชีพนายความในสังคมไทยอาจจะต้องพัฒนาตนเองให้กลายเป็นนักสื่อสารมวลชนได้มากขึ้น ผ่านการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มช่องทางการช่วยเหลือประชาชนให้มากขึ้น

2) การเป็นนักจัดรายการวิทยุโทรทัศน์ของนายความ รวมทั้งศักยภาพการทำงานด้านกฎหมายของสมาชิกอื่นๆ งานสื่อสารมวลชน ถือว่าเป็นศาสตร์สำคัญยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่ จำเป็นต้องมีความฉับไวในการส่งและรับข่าวสารตามการเปลี่ยนแปลงของโลกทุกชั่วโมง ทุกนาที ความรู้สึกนึกคิดของคนเราก็มีการพัฒนาสูงขึ้นไปด้วย งานสื่อสารจึงเปรียบเสมือนอาหารจำเป็น สำหรับสมองของคนไปด้วย โดยเฉพาะสื่อประเภทวิทยุ ซึ่งถือว่าเป็นสื่อสำหรับคนทุกเพศทุกวัย ทุกสัมผัสอาชีพและทุกฐานะก็ว่าได้ และผู้ที่สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ออกมาให้เราได้ยินได้ฟังก็คือ “นักจัดรายการวิทยุ” หรือ “ดีเจ” ควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเพลงที่จะเปิดให้ผู้ฟัง ตลอดจนความรู้เรื่องอื่นๆ ที่จะนำมาใช้ประกอบการเปิดเพลง เพื่อให้ผู้ฟังได้รับทั้งความรู้และความเพลิดเพลิน ซึ่งควรจะตรงกับกลุ่มผู้ฟัง เช่น กลุ่มผู้ฟังเป็นเกษตรกร ก็ควรให้ความรู้ทางการเกษตร เพื่อให้กลุ่มผู้ฟังได้เป็นสมาชิกถาวรติดตามรายการตลอดไป รายการที่จัดอาจเป็นรายการ ที่มีกำหนดเวลาแน่นอน หรือเป็นรายการที่ให้บริการตลอดวัน เช่น รายการกรีนเวฟหรือรายการ ที่อยู่เป็นเพื่อนคุยกับนักศึกษาที่ดูหนังสือดีๆ หรือรายโชว์ดีก โดยมีหัวข้อคุยเป็นประเด็น เรื่องราวตามกระแสเหตุการณ์บ้านเมืองและโลกแทรกไว้ในรายการ หรือรายการเพื่อสุขภาพ รายการเพื่อผู้บริโภค รายการเพื่อการศึกษา การทบทวนข้อสอบของนักเรียนเพื่อเตรียมสอบ เอนทรานซ์ การตอบปัญหาสุขภาพจิตสำหรับผู้ฟังที่มีปัญหาคับข้องใจ หรืออาจเป็นรายการสายด่วนเพื่อช่วยเหลือความเดือดร้อน โดยนักจัดรายการวิทยุจะเปิดเพลง สลับการให้ความรู้หรือตอบปัญหา หรือสนทนากับสมาชิกที่เป็นผู้ฟังตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายแก่บุคคลทั่วไป (Onruethai Gigz Kampood, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ต้องพัฒนาสมาชิกให้ได้รับการพัฒนาทักษะและมีอาชีพในเชิงรุกที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้มากขึ้นผ่านการเป็นนักจัดรายการวิทยุตามคลื่นความถี่ต่างๆ ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลสัญญาณวิทยุมักจะได้ผลมากกว่าสัญญาณประเภทอื่นๆ จะสามารถสร้างกระแสรายการได้มากขึ้นหากสามารถแบบสองทางระหว่างนักจัด

รายการกับประชาชนที่เดือดร้อนเกี่ยวกับกฎหมาย

3) การพัฒนาทีมนักกฎหมายให้ครอบคลุมทุกภูมิภาครวมทั้งการลงพื้นที่เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงองค์กรได้อย่างสะดวกสบาย เช่น นายอัจฉริยะ เรืองรัตนพงศ์ ประธานชมรมช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรม พร้อมด้วย น.ส.สาวิตรี และนายอนามัย วงศ์ศรีชา แม่และพี่น้องชมพู่ ร่วมแถลงข่าวเปิดตัวทีมทนายซึ่งมีนายวินัย ชุมสวัสดิ์ เป็นหัวหน้าทีมทนายความผู้คดีของน้องชมพู่ ส่วนนายอัจฉริยะ เป็นที่ปรึกษาฝ่ายกฎหมาย ได้รับมอบอำนาจจากพ่อและแม่ของน้องชมพู่ เป็นผู้จัดหาทนายความให้ทางครอบครัว ซึ่งนายวินัยจะเป็นหัวหน้าทีมทนายความและมีทนายความช่วยเหลืออีก 3 คน แต่ยังไม่ขอเปิดเผยตัวเพราะยังไม่ถึงเวลา โดยทีมทนายแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 2 คนแรก จะเป็นทีมทนายความทำคดีของน้องชมพู่ และอีก 2 คน ทำหน้าที่ปกป้องสิทธิของพ่อและแม่ของน้องชมพู่ ทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา ดังนั้น การเปิดตัวทีมทนายที่จะมาช่วยในคดีน้องชมพู่ เป็นทนายที่จะมาคืนความเป็นธรรมให้น้องชมพู่ ซึ่งได้มีการทำการบ้านและมีการคัดเลือกทนาย เนื่องจากทนายของนายไชย์พล วิภา หรือ ลุงพล เป็นทนายที่เก่ง จึงต้องหาทนายที่มีมือที่สู้กันได้และยังมั่นใจตำรวจและหลักฐานต่างๆ (องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย thai PBS, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ควรมีการพัฒนาทีมงานด้านกฎหมายอาจจะตั้งไว้ในหลายทีมที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันออกไป เช่น ทีมกฎหมายแพ่งทั่วไป ทีมกฎหมายอาญาทั่วไป ทีมกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ ทีมกฎหมายเกี่ยวกับที่ดินและทรัพย์สิน ทีมกฎหมายไซเบอร์ และทีมกฎหมายครอบครัวและมรดก เป็นต้น เมื่อสามารถจัดตั้งทีมงานด้านกฎหมายต่างๆ ได้จะสามารถทำงานเพื่อเพิ่มช่องทางการช่วยเหลือประชาชนได้มากขึ้นและครอบคลุมจนสามารถทำให้ประชาชนมั่นใจในทนายความมากขึ้นตามไปด้วย

4) การพัฒนาเครือข่ายและกลุ่มทางสังคมผ่านการดึงหลักสูตรนักศึกษากฎหมายจากสถาบันการศึกษาเข้าร่วมงานให้มากขึ้น ซึ่งที่ผ่านทางสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ) มองเห็นความสำคัญและทำงานเรื่องนี้มาโดยตลอด ตั้งแต่ก่อนจะมี SDGs จากการที่พระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ในฐานะองค์ประธานที่ปรึกษา เมื่อครั้งทรงงานอยู่ที่สหประชาชาติ และเรียนรู้การทรงงานจากในหลวงรัชกาลที่ 9 ซึ่งเชื่อมโยงการพัฒนาหลักกฎหมายเป็นกรณีศึกษาไว้หลายประการ ทำให้ไทยมีประสบการณ์และบทบาทไม่น้อยกว่าชาติอื่นๆ ในการผลักดันเรื่องนี้มาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ร่วมกับ Institute for Global Law and Policy (IGLP) แห่งคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ฮาร์วาร์ด จัดเวิร์กช็อปอบรมด้านหลักนิติธรรมและนโยบาย ให้กับนักวิชาการกฎหมายและผู้นำรุ่นใหม่ในไทยและภูมิภาคจากหลากหลายสาขาทั่วโลก ภายใต้หลักสูตร “TIJ-IGLP Workshop for Scholars and Emerging Leaders on the Rule of Law and Policy” หลักสูตรเป็นส่วนหนึ่งในแผนงานส่งเสริมหลักนิติธรรมและการพัฒนาของสถาบันฯ มีวัตถุประสงค์ให้นักกฎหมายและนักนโยบายรุ่นใหม่ผู้ปฏิบัติงานจริง ได้มาร่วมกันระดมสมองเพื่อเกิดแนวคิดหรือไอเดียใหม่ๆ ในการช่วยแก้ปัญหาที่ยังคงมีอยู่ในกระบวนการยุติธรรมหรือในด้านต่างๆ ผ่านมุมมองหลักนิติธรรมที่สอดแทรกอยู่ในทุกมิติของสังคม ซึ่งเป็นยุคที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีพัฒนาไปมาก สามารถที่จะนำไปช่วยพัฒนาสังคมให้เท่าเทียมและเป็นธรรมอย่างยั่งยืนต่อไปได้ (ไทยพับลิก้า, ออนไลน์) นอกจากนี้ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ร่วมเป็นองค์กรเครือข่ายร่วมจัดอบรมเครือข่ายนักกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้บริโภค โดยสภาองค์กรของผู้บริโภค ร่วมกับ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และมหาวิทยาลัยขอนแก่น ร่วมจัดทำหลักสูตรพัฒนาศักยภาพนักกฎหมายพิทักษ์สิทธิผู้บริโภค เพื่อพัฒนาความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคเฉพาะด้านแก่นักกฎหมายและทนายความในภูมิภาคประกอบด้วย ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างสร้างเครือข่ายนักกฎหมายและทนายความด้านการคุ้มครองผู้บริโภค (งานสื่อสารองค์กรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น สภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ต้องรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่นำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายไปยังสถาบันทางสังคมและสถาบันทางการศึกษาให้มากขึ้นเพื่อขยายช่องทางการช่วยประชาชนผ่านเครือข่ายความร่วมมือที่มากขึ้น

5) การพัฒนาหลักสูตรกฎหมายสำหรับผู้นำชุมชนที่สามารถให้บริการความรู้เกี่ยวกับกฎหมายบ้านเมืองให้กับผู้นำชุมชนทุกระดับ เช่น กรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้จัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ทางกฎหมาย และการไกล่เกลี่ย และประนีประนอมข้อพิพาท ในบทบาทของผู้นำชุมชน ผู้นำท้องที่และผู้นำศาสนาในโครงการ “รู้กฎหมาย ได้ประโยชน์” ประจำปี 2562 ณ ห้องพิมพ์มาดา โรงแรมปาร์ควิว อ.เมือง จ.ยะลา โดยมีนายมุขตาร์ มะทา นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ส่วนผู้เข้าร่วมอบรมจะเป็นผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาในเขตอำเภอบันนังสตา อำเภอธารโตจำนวน 200 คน โดยได้รับเกียรติวิทยากรจากอัยการจังหวัดประจำสำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดยะลาและวิทยากรจากสำนักงานยุติธรรมจังหวัดยะลา มาเป็น

ผู้ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิผู้เสียหาย และจำเลยในคดีอาญา กรณีที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ช่องทางการรับความช่วยเหลือจากภาครัฐ (กองทุนเยียวยา) กองทุนยุติธรรมประจำจังหวัด รวมทั้งความรู้ทางกฎหมายเบื้องต้นตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ และ ตามประมวลกฎหมายอาญา ในฐานความผิดที่ย่อมความได้ (กรมประชาสัมพันธ์ NNT, ออนไลน์) นอกจากนี้สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์สามารถปรับทิศทางการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิตร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2563-2572) โดยแยกองค์ประกอบได้ทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประเมินหลักสูตร ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านนักศึกษา และด้านสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน (ประกิต บุญมีและ บุญมี เณรยอด, 2565) เพราะฉะนั้น สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ควรมีความคิดริเริ่มบทบาทใหม่ๆ ให้มากขึ้น ลงพื้นที่พบปะพูดคุยถึงความต้องการของประชาชนในทุกพื้นที่โดยเฉพาะผู้นำชุมชนที่ต้องการความรู้ในด้านกฎหมายที่สามารถปรับใช้ได้ เช่น กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายมรดกและครอบครัว กฎหมายอาญา เป็นต้น กฎหมายเหล่านี้จะสามารถสร้างผลกระทบได้ทั้งส่วนดีและส่วนเสียหากสามารถเข้าไปช่วยให้ความรู้ผ่านหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ประชาชนทั่วไปยืนหยัดหลักการตามกฎหมายได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

สรุป

การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ คือ การช่วยเหลือประชาชนในด้านกฎหมายในรูปแบบต่างๆ ได้กว้างขวางมากขึ้น มีความครอบคลุมมากขึ้น ตรงจุดต่อความต้องการมากขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามการทำงานที่เพิ่มบทบาทของทนายที่ยังต้องอาศัยเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนอื่นๆ อาจมีข้อจำกัดในการทำงานเพื่อประชาชนทำให้สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ต้องพัฒนาระบบที่ง่ายมากขึ้น ได้แก่ 1) บทบาททนายทางสื่อสารมวลชน การเป็นนักจัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ รวมทั้งศักยภาพการทำงานด้านกฎหมายของสมาชิกอื่นๆ การพัฒนาทีมนักกฎหมาย การพัฒนาเครือข่ายและกลุ่มทางสังคมผ่านการดึงหลักสูตรนักศึกษากฎหมายจากสถาบันการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรกฎหมายสำหรับผู้นำชุมชน จะสามารถให้บริการแบบเชื่อมโยง เข้าถึง ครอบคลุมและรวดเร็วได้อันเป็นบทบาทของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์เพื่อเพิ่มช่องทางและช่วยเหลือประชาชนตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์ NNT. *อบจ.ยะลา จัดโครงการ “รู้กฎหมาย ได้ประโยชน์” ให้ความรู้ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาในพื้นที่*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG190306142224521>
- งานสื่อสารองค์กรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2566). *คณะนิติฯ มข. บริการวิชาการเพื่อสังคม ร่วมเป็นองค์กรร่วมจัดอบรมสร้างเครือข่ายนักกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้บริโภคในภาคอีสาน*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://xn--22c5d.xn--12c1fe0br.xn--o3cw4h/133051/>
- ไทยพับลิก้า. (2562). *“TIJ – IGLP” จัด Workshop ระดับโลก สร้างเครือข่ายนักกฎหมาย – ผู้นำรุ่นใหม่ พัฒนาหลักนิติธรรมอย่างยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://thaipublica.org/2019/01/tij-iglp-workshop-advertorial/>
- ประกิต บุญมีและ บุญมี เณรยอด. (2565). *ทิศทางการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2563-2572)*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 10(4), 1560-1573.
- ปัทรินทร์ นีระพล และพีรยุทธ โอพันธ์. (2555). *การจัดการทางการสื่อสารของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์กรณีศึกษา การสื่อสารมาตรฐานควบคุมวิชาชีพ (วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการสื่อสารองค์กร)*. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประจักษ์ นำประสานไทย. (2558). *การจัดการบริการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 11(1), 97-98.
- สุวัฒน์ ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน. (2560). *คุณภาพการให้บริการความช่วยเหลือทางกฎหมายของสำนักคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน จังหวัดนนทบุรี*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 3(1), 37-48.
- สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา (ส.ช.น.). (2564). *กฎหมายน่ารู้ ฉบับคู่มือประชาชน*. สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.



อภิรดี มีวงศ์. (2560). แนวทางการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารกิจการสาธารณะ ครั้งที่ 4 (The 4th National Conference on Public Affairs Management) “การบริหารกิจการสาธารณะภายใต้ประเทศไทย 4.0”. วันที่ 4 สิงหาคม 2560. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย thai PBS. (2564). “อัจฉริยะ” เปิดตัวทีมทนายช่วยแม่สู้คดีน้องชมพู. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/305063>.

Onruethai Gigz Kampood. (2557). *นักจัดรายการวิทยุ (DJ)*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/578101>.

รัฐประศาสนศาสตร์ : กระแสการก้าวขึ้นมาของผู้นำอายุน้อย

NEW GENERATION LEADER IN PUBLIC ADMINISTRATION

ศิลชัย หวังเจริญเวทย์

Sinchai Wangjaroenwet

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sinchaiw@gmail.com

บทคัดย่อ

ปรากฏการณ์ที่เห็นได้ในยุคนี้ในหลายๆ ประเทศคือการก้าวขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐ เหตุใดจึงเกิดปรากฏการณ์เช่นนี้ขึ้นได้อย่างไรทำไมคนทั่วไปเปลี่ยนความคิดว่าเดิมผู้นำสูงสุดขององค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีวัยวุฒิมีประสบการณ์ยาวนานพอสมควรที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับสูงได้โดยมองว่าองค์กรในภาครัฐมีขนาดใหญ่มีคนจำนวนมาก การบริหารงานอาจจะไม่ง่ายแต่การที่ทำให้มีความเชื่อว่าคนรุ่นใหม่จะสามารถทำได้สำเร็จเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษาถึงจุดแข็งของคนรุ่นใหม่หรือจุดอ่อนของคนรุ่นเก่าที่ทำให้ประชาชนบทความเชื่อมั่นและมีความหวังกับคนรุ่นใหม่โดยมีความคาดหวังว่าผู้นำรุ่นใหม่จะสามารถเข้าบริหารงานในภาครัฐได้โดยการเปลี่ยนแปลงด้วยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆนำมาใช้และช่วยในการบริหารงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสิ่งที่เราเห็นได้ในยุคหลังจากที่เกิดเหตุการณ์การระบาดของไวรัสโควิด 19 ทำให้มีการเร่งตัวในการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการติดต่อสื่อสารทำงานโดยผ่านอุปกรณ์การสื่อสารที่มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานต่างๆทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐบาลของหลายๆ ประเทศสำหรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาใช้นั้นอาจถูกมองว่าคนรุ่นใหม่มีความชำนาญและมีประสบการณ์มากกว่าที่จะนำมาดัดแปลงในการใช้ในการช่วยบริหารได้ดีกว่าหรือไม่

คำสำคัญ: รัฐประศาสนศาสตร์; ผู้นำอายุน้อย

Abstract

A phenomenon that can be seen in this era in many countries is stepping up to the position of leader or chief executive which is politicize role of the state. Why does this phenomenon happen? Former leaders who have a long -standing experience to become a senior executive, which responsible that the organization in the government is large, there are many people. Management may not be easy, but to believe that the new generation will be able to do it successfully.

It is an interesting issue to study the strengths of the new generation or the weaknesses of the older generation that make people confident and hopeful with the new generation, with the expectation that new generation leaders will be able to take over government jobs. By changing with the introduction of various technologies and innovations used and helping to manage the work quickly and efficiently. What we can see in the era after the outbreak of the COVID-19 virus causes an acceleration in the adoption of new technologies and innovations. Used to communicate and work through communication devices that are faster and more efficient, which brings changes in various methods in both the private sector and the government of many countries. As for the new technology that has been used, it may be seen that the new generation has more expertise and experience that can be adapted to help manage better or not.

Keywords: Public Administration; New Generation Leader

บทนำ

สังคมปัจจุบันเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ไม่เหมือนกับการเปลี่ยนแปลงที่เคยมีมาในประวัติศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางรัฐประศาสนศาสตร์ทั้งที่เป็นระบบราชการองค์กรของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรมหาชนต่างๆ โดยจะเห็นได้จากกระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงโดย โดยอาจเห็นได้จากการเลือกผู้นำผู้บริหารที่เป็นคนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่จะมีอายุน้อยลงคนเหล่านี้มีความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มีความคิดและแนวทางใหม่ๆ ที่จะเข้ามาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความทันสมัย โดยคาดว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงในเรื่องของ

นโยบายในเรื่องโครงสร้างการจัดการกับองค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานคลังและงบประมาณ และคาดว่าจะมีการเปลี่ยนถ่ายไปสู่ระบบดิจิทัลและระบบการจัดการข้อมูลเป็นระบบรวมเป็นหนึ่งเดียวหรือที่เรียกว่า Big Data ซึ่งทั้งหมดจะทำให้การทำงานการจัดงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์หรือ AI การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในยุคปัจจุบัน ส่วนจะสามารถพัฒนาระบบหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงนี้และการให้ความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ ความพร้อมทางด้านงบประมาณในการลงทุนสร้างอุปกรณ์และพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานกับระบบใหม่ๆ นี้ได้ ผู้นำรุ่นใหม่มีแนวคิดแบบโตบ้างที่จะเข้ามาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานรัฐประศาสนศาสตร์ซึ่งแต่ละประเทศอาจมีปัญหาแก้ไข และความคาดหวังแตกต่างกันตามสภาพของแต่ละพื้นที่ แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่จะเกิดขึ้นจากผู้นำรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยนี้ก็อาจจะพบปัญหาและอุปสรรคบางประการที่ทำให้การเข้ามาดำรงตำแหน่งของผู้บริหารหรือผู้นำรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยต้องเผชิญกับสิ่งที่อาจทำได้และไม่ได้เพื่อจะบรรลุเป้าหมาย

กระแสผู้นำอ่อนวัยในยุคปัจจุบัน

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาหลายๆ ประเทศทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงในการเลือกผู้นำหรือนายกรัฐมนตรี ซึ่งระยะหลังจะสังเกตเห็นได้ว่าผู้นำที่ได้รับการคัดเลือกมานั้นต่างมีอายุก่อนข้างจะน้อยกว่าในอดีตมาก ผลสำรวจของ Moore Stephens เร็วๆ นี้ พบว่า บริษัทในอังกฤษกว่า 311,550 แห่งมีค่าเฉลี่ยอายุพนักงานต่ำกว่า 30 ปี เพิ่มขึ้นจาก 295,890 แห่งในสองปีที่ผ่านมา และต้องนับว่าเป็นสัญญาณที่เกิดขึ้นทั่วโลก เพราะธุรกิจสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นต้องมาควบคู่กับเทคโนโลยีหรือที่เรียกว่าสตาร์ทอัพ ในขณะที่องค์กรเดิมๆ ก็ต้องปรับตัวไปในแนวทางดิจิทัลด้วยความจำเป็น การได้คนรุ่นใหม่ที่เกิดขึ้นมาเป็นคนรุ่น Native

Digital จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่คาดหวังสำหรับการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารในรัฐบาลก็ตกอยู่ในแนวโน้มนี้เช่นกัน ประเทศไทยเองก็อยู่ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงด้วยคาดว่าจะได้ผู้นำรัฐบาลที่เป็นนักการเมืองอายุน้อยเข้ามาบริหารประเทศ ซึ่งผลจะเป็นอย่างไรนี้เราอาจจะศึกษาได้จากผู้นำรัฐบาลหลายๆ ประเทศทั่วโลกที่เป็นผู้ที่มีอายุน้อยเข้ามาเป็นผู้นำรัฐบาลดังจะเห็นจากตัวอย่างดังนี้

เซบาสเตียน ควร์ช

นายกรัฐมนตรีของออสเตรีย สังกัดพรรคประชาชนออสเตรีย (ÖVP) ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำทางการเมืองที่อายุน้อยที่สุดในโลก โดยเขาเน้นการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐและสนับสนุนให้มีการลดขนาดของระบบราชการเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาให้ระบบนำระบบดิจิทัลมาใช้ในรัฐบาลของออสเตรีย เขาเข้ารับตำแหน่งตอนอายุ 31 ปี ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2017 ถึง พฤษภาคม 2019 ก่อนถูกกดดันให้ลาออก เนื่องจากถูกกล่าวหาว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับคดีทุจริตและรับสินบน ผลจากการสอบสวนโดย สำนักงานอัยการด้านเศรษฐกิจและการทุจริต ในข้อหาทุจริต ทำให้เขาต้องลาออกจากตำแหน่งทางการเมืองทั้งหมดในปี 2021

ซานนา มาริน

หลังจากผู้นำรัฐบาลฟินแลนด์คนเก่าลาออกจากตำแหน่ง รองประธานพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตย (SDP) และรัฐมนตรีกระทรวงคมนาคม ก็ชนะการโหวตให้สืบทอดตำแหน่งแทน เธอเข้ารับตำแหน่งตั้งแต่เดือนธันวาคมปี 2019 ขณะอายุ 34 ปี และได้ชื่อว่า เป็นนายกรัฐมนตรีหญิงที่อายุน้อยที่สุดในประวัติศาสตร์ของฟินแลนด์ รวมทั้งของโลกด้วยในขณะนั้น โดยเธอได้นำเสนอร่างนโยบายใหม่เพื่อให้ชีวิตการทำงานของประชาชนยืดหยุ่นมากขึ้น จากเดิม ประชาชนชาวฟินแลนด์มีชั่วโมงทำงานตามปกติเหมือนกับประเทศอื่นๆ ทั่วโลก คือ ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 5 วัน จันทร์-ศุกร์ แต่ถ้าหากร่างกฎหมายนี้ผ่านการอนุมัติในสภาแล้ว หลังจากนั้นไป ชาวฟินแลนด์จะทำงานแค่ 4 วันต่อสัปดาห์ และทำแค่วันละ 6 ชั่วโมงเท่านั้น โดยชาวควรวรเรื่องนโยบายนี้ได้กระแสตอบรับเป็นอย่างดี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการศึกษาก็ให้ความเห็นชอบด้วยเช่นกัน ล่าสุด พรรคคอนูร์กซ์-เสรีนิยม ซึ่งเป็นคู่แข่งได้ไป 48 ที่นั่งจาก 200 ในขณะที่ พรรคของเธอได้เพียง 43 ที่นั่ง หลังจากนั้น เธอก็ยื่นลาออกจากรัฐบาล แต่ในช่วงต้นเธอยังคงดำรงตำแหน่งรักษาการอยู่

จาซินดา อาร์เดิร์น

นักการเมืองสังกัดพรรคแรงงาน เข้ารับตำแหน่งนายกรัฐมนตรีคนที่ 40 ของนิวซีแลนด์ ขณะวัย 37 ปี เมื่อ ผู้นำรัฐบาล! ที่อายุน้อยที่สุดในโลก บริหารประเทศท่ามกลางความกดดัน อาร์เดิร์นอธิบายว่าตนเองมีแนวคิดแบบประชาธิปไตยสังคมนิยมและเป็นพวกหัวก้าวหน้ารัฐบาลภายใต้การนำของพรรคแรงงานชุดที่ 6 ได้มุ่งเน้นในการจัดการวิกฤตที่อยู่อาศัยในประเทศ ปัญหาความยากจนในเด็ก และความเหลื่อมล้ำทางสังคม เธอกลายเป็นที่สนใจของการเมืองโลก หลังจากเหตุการณ์ยิงกราดมัสยิดในไครสต์เชิร์ช เมื่อเดือนมีนาคม 2019 ที่ชายชาวออสเตรเลีย

สังหารผู้บริสุทธิ์ไปทั้งหมด 51 คนในมัสยิดสองแห่ง จากเหตุการณ์ครั้งนั้น เธอเร่งออกกฎหมายการใช้ปืนอย่างเข้มงวดในทันที แต่เมื่อเวลาผ่านไป เธอก็ประกาศลาออกจากการเป็นผู้นำรัฐบาล เหตุเพราะงานอาชีพที่ทำหายนั้น มีผลกระทบต่อชีวิตของเธอ จนทำให้เธอ “หมดไฟ” ที่จะบริหารประเทศอีกต่อไป

ลีโอ วาร์ดคาร์

นักการเมืองเกย์ที่มีพื้นเพจากอินเดีย ได้รับเลือกเป็นนายกรัฐมนตรีของไอร์แลนด์ เมื่อเดือนมิถุนายน 2017 ขณะอายุ 38 ปี เขาเคยได้ชื่อว่าเป็นรัฐมนตรีคนแรกในประวัติศาสตร์ไอร์แลนด์ ที่ประกาศตัวว่าเป็น “เกย์” เมื่อปี 2015 ซึ่งเป็นการวางรากฐานสำหรับความสำเร็จของการลงประชามติเกี่ยวกับการสมรสเพศเดียวกันของไอร์แลนด์ ประชากรชาวไอริช 62 เปอร์เซ็นต์ โหวตให้แก้รัฐธรรมนูญ สองปีต่อมาเขาได้รับเลือกเป็นหัวหน้าพรรคไฟน์เกล และนายกรัฐมนตรีของไอร์แลนด์ โดยวาร์ดคาร์มีนโยบายที่จะทำให้การบริหารงานในภาครัฐมีความทันสมัยเขาเป็นคนที่ริเริ่มให้มีการใช้ระบบดิจิทัลในภาครัฐส่งเสริมให้บริการภาครัฐมีความคล่องตัวและโปร่งใส

เอมมานูแอล มาครง

มาครงน่าจะเป็นผู้นำที่มีอำนาจสูงสุด และเก่าแก่สุดในบรรดาเยาวชนทางการเมืองทั่วโลก! เขาเข้ารับตำแหน่งประธานาธิบดีฝรั่งเศสตั้งแต่ 14 พฤษภาคม 2017 ขณะอายุ 39 ปี และเคยมีประสบการณ์ในตำแหน่งรัฐมนตรีด้านเศรษฐกิจ สังกัดพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตย ในรัฐบาลของฟรองซัวส์ ออลองด์มาก่อน ความเป็นเสรีนิยมของเขาทำให้เขาได้รับชัยชนะในการเลือกตั้งครั้งนั้น แต่แล้วก็ปรากฏการชุมนุมประท้วงทั่วประเทศที่เรียกว่า “ขบวนการเสื้อกั๊กเหลือง” มีการก่อการจลาจลที่รุนแรงเป็นเวลาหลายเดือน จนถึงแผนปฏิรูปเงินบำนาญ ก็มีการประท้วงและก่อการจลาจลอีกครั้ง แม้จะคุลมเลวในเรื่องภายในประเทศ แต่เขาก็ประสบความสำเร็จในเวทีระดับโลก

โวโลดีมีร์ ซาเลนสกี

อดีตนักแสดงตลกและพิธีกรรายการทีวี ได้รับเลือกเมื่อเดือนพฤษภาคม 2019 ให้เป็นประธานาธิบดีของยูเครน ขณะอายุ 41 ปี ความมีชื่อเสียงของเขายังมาจากบทสนทนาทางโทรศัพท์ กับประธานาธิบดีโด นัลด์ ทรัมป์ ที่กลายเป็นข่าวพาดหัวไปทั่วโลกอีกด้วย จนนำมาซึ่งการฟ้องร้องดำเนินคดีกับทรัมป์ในเวลาต่อมา ครั้งนั้น ทรัมป์ขอให้ซาเลนสกีสืบสาวเรื่องราวการทุจริต ที่เชื่อมโยงกับ โจ ไบเดน และฮันเตอร์-ลูกชายของเขา อีกทั้งยังข่มขู่ว่าจะระงับความ

ช่วยเหลือแก่ยูเครน แต่ท้ายที่สุด โไบเดนก็ชนะการเลือกตั้ง และความสัมพันธ์ระหว่างไบเดนกับ ซาเลนสกี ก็นำพายุเครนมาถึงจุดนี้ประธานาธิบดี โวโลดีมีร์ เซเลนสกี มีภูมิหลังเป็นนักแสดงตลก ผู้ซึ่งไร้ประสบการณ์ทางการเมือง หลังจากชนะการเลือกตั้งอย่างถล่มทลายเมื่อเกือบสามปีก่อน ความชื่นชอบในตัวเขาก็เสื่อมถอยลงไปอย่างมาก แต่วิกฤตใหญ่ของชาติทำให้เขากลายเป็น ตัวแทนของความโกรธแค้นของประชาชนยูเครน และกำลังท้าทายต่อความก้าวร้าวของรัสเซีย ได้เปลี่ยนให้เขากลายเป็นผู้นำประเทศที่น่าศรัทธาไปในชั่วข้ามคืน

เปโดร ซานเชซ

เปเรซ เป็นนักเศรษฐศาสตร์และนักการเมืองชาวสเปน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีสเปน ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2561 (อายุ 46 ปี) อีกทั้งยังดำรงตำแหน่งเลขาธิการพรรคแรงงานสังคมนิยมสเปนเป็นสมัยที่สองหลังจากเป็นผู้ชนะเลือกตั้งในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559

ผู้นำพรรคฝ่ายค้านสเปนประสบผลสำเร็จในการยื่นญัตติเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจ นายกรัฐมนตรี กรณีถูกพรรคพัวพันคดีทุจริตคอร์รัปชัน กวาดคะแนนเสียงจากพรรคขนาดเล็ก เกินกึ่งหนึ่งของรัฐสภา ส่งผลให้นายราชอยเป็นนายกรัฐมนตรีสเปนคนแรกที่ถูกถอดถอนให้พ้นจากตำแหน่งตามกระบวนการประชาธิปไตย

จัสติน ทรูโด

จัสติน พีเออร์ เจมส์ ทรูโด (อังกฤษ: Justin Pierre James Trudeau, เกิดเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2514) เป็นนักการเมืองชาวแคนาดา นายกรัฐมนตรีแคนาดาคนที่ 23 และคนปัจจุบัน ทรูโดเป็นหัวหน้าพรรคเสรีนิยมในเดือนเมษายน พ.ศ. 2556 และนำพรรคสู่ชัยชนะในการเลือกตั้งสหพันธรัฐปี 2558 กว่าที่นั่งสำหรับพรรคเสรีนิยมเพิ่มขึ้นจาก 36 เป็น 184 ที่นั่ง เป็นพรรคได้ที่นั่งเพิ่มมากที่สุดในการเลือกตั้งแคนาดา เริ่มเข้ารับตำแหน่งตั้งแต่ 14 เมษายน 2556 ขณะอายุ 43 ปี

จากตัวอย่างผู้นำที่มีอายุน้อยเข้ามาบริหารประเทศแต่ละคนมีจุดเด่นและนโยบายในการที่จะเข้ามาปฏิรูปการบริหารงานในภาครัฐในหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับปัญหาของแต่ละประเทศเช่นความต้องการทำให้การบริหารงานเป็นแบบสมัยใหม่ในภาครัฐเพื่อจะลดขนาดขององค์กรให้เล็กลงมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในรัฐบาลและส่งเสริมให้กับประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานแก้ไขปัญหาทุจริตรับสินบน บางประเทศก็เน้นในเรื่องของชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ทำงานสุขสบายมากขึ้นไม่ต้องใช้เวลาในการทำงานมาก

เกินไปในชีวิต บางประเทศก็มุ่งเน้นให้แก้ปัญหาความยากจนความเหลื่อมล้ำทางสังคม ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตจากการก่อการร้าย บางประเทศเน้นความเสมอภาคทางเพศ บางประเทศใช้ระบบชาตินิยมเป็นนโยบายหลัก ซึ่งทั้งหมดแต่ละประเทศต่างมีความแตกต่างกัน

โดยสรุปก็คือ ผู้นำอายุน้อย เป็นภาพลักษณ์หนึ่งของของประเทศนั้น แต่ที่น่าสนใจคือไม่ว่าจะในทางการเมืองหรือธุรกิจ ปัจจัยที่สำคัญคือระบบกลไกที่เปิดกว้างสำหรับคนหน้าใหม่ๆ เพราะต้องไม่ลืมว่าโลกไม่ได้เป็นของคนแก่ แต่เป็นของคนรุ่นใหม่ ฉะนั้น ถ้าไม่ปรับตัวในเชิงโครงสร้าง เพื่ออำนวยความสะดวกต้อนรับคนใหม่ๆ เข้ามาสู่วงจรของการพัฒนา และไม่ว่าจะในระดับของประเทศหรือองค์กร ก็นับว่าเสี่ยงมากต่อความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคที่ทุกอย่างเกิดการ disrupt อย่างไม่เลือกหน้าใครทั้งนั้น

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อรัฐประศาสนศาสตร์

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หรือ Technology Disruption องค์กรถูกบังคับให้อาศัยเทคโนโลยีในการขับเคลื่อนการบริหาร จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานยุคใหม่ที่เข้าใจเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น โดยเฉพาะคนในรุ่น Gen Y ลงไป หรือบุคลากรที่อายุต่ำ ความจำเป็นปัจจุบันในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารราชการ โดยเฉพาะในระบบบริหารราชการในยุคปัจจุบันเนื่องจากระบบเดิมขาดประสิทธิภาพ ใช้บุคลากรมากแต่ทำงานได้ช้าและน้อย การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานและการให้บริการสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและตอบสนองผู้มาใช้บริการได้อย่างพึงพอใจมากกว่าที่ยังช่วยลดกำลังคนชั้นตอนต่างๆ โครงสร้างองค์กรจะมีขนาดเล็กลงเมื่อใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาทดแทนระบบการทำงานด้วยคนแบบเดิมซึ่งจะส่งผลให้การใช้งบประมาณกำลังคนอาคารพื้นที่ลดขนาดลงใน รูปแบบการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล ประกอบไปด้วยเครื่องมือหลายอย่างที่คุณสามารถนำไปใช้เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ดังนี้⁵

เทคโนโลยีบนมือถือต่างๆ เช่น แอปพลิเคชันที่ติดต่อกับลูกค้าและแอปพลิเคชันภายในที่ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

Internet of Things (IoT) เช่น เซนเซอร์อัจฉริยะและอุปกรณ์อัจฉริยะที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอัตโนมัติ

เทคโนโลยีคลาวด์ โดยเฉพาะการประมวลผลบนคลาวด์และพื้นที่จัดเก็บข้อมูลบนคลาวด์ ปัญญาประดิษฐ์ และแมชชีนเลิร์นนิงเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ Augmented และ Virtual Reality สำหรับการมีส่วนร่วมของลูกค้าย่างสมจริง

วิทยาการหุ่นยนต์เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การนำเทคโนโลยีเหล่านี้เข้ามาใช้สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการทำงานของพนักงานรวมถึงวิธีการที่ผู้รับบริการโต้ตอบกับหน่วยงานได้ นอกจากนี้ยังอาจต้องนำพันธมิตรและผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาฝึกอบรมทีมงานและเพิ่มความสามารถของหน่วยงานด้วย โดยจะต้องวางแผนเรื่องนี้ให้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลอย่างรอบคอบ

เทคโนโลยีเหล่านี้นำมาปรับใช้กับหน่วยงานในระบบราชการและช่วยให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและประชาชนผู้มารับบริการอย่างไรบ้าง

1) ด้านความสะดวกและรวดเร็ว เพราะระบบ e-Service ได้สร้างขึ้นมาเพื่อการใช้งานที่ง่าย สะดวก และมีการเชื่อมโยงภารกิจงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน ซึ่งเป็นบริการที่เรียกว่า “One Stop Service”

2) ด้านการมีส่วนร่วมและความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพราะนอกจากประชาชนจะสามารถเข้าใช้งานในระบบ e-Service ของภาครัฐได้แล้ว ยังสามารถติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานของรัฐมีการเปิดเผยข้อมูล หรือเรียกว่า ข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data of Thailand)

3) ด้านคุณภาพของบริการสาธารณะ เพราะเป้าหมายพื้นฐานของการให้บริการภาครัฐผ่านระบบ e-Service คือ การปรับปรุงคุณภาพบริการสาธารณะสำหรับประชาชนทุกคน

4) ด้านทรัพยากรและกระบวนการดำเนินงานภาครัฐ การใช้ระบบ e-Service ทำให้การดำเนินงานของภาครัฐมีความคล่องตัวมากขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยีทำงานแทนมนุษย์ได้

5) ด้านกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย หน่วยงานภาครัฐสามารถนำเอาข้อมูลขนาดใหญ่ในระบบ e-Service รวมทั้งการแบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานในสังกัดไปใช้สำหรับการวิเคราะห์และกำหนดนโยบายที่เหมาะสม

รูปแบบวิธีการนำเทคโนโลยีเหล่านี้นำมาปรับใช้กับหน่วยงานมีหลากหลาย

1. การให้บริการออนไลน์โดยหน่วยงานรัฐภาครัฐจัดเตรียมให้บริการออนไลน์ได้หลากหลายเช่นการเสียภาษีอากรค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการต่างๆของหน่วยงานในภาครัฐการขอใบอนุญาตต่างๆการขอเอกสารรับรองการขอพาสปอร์ต เป็นต้น โดยหน่วยงานรัฐจะต้องเตรียมเว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงและสะดวกและปลอดภัย

2. การสื่อสารแบบออนไลน์หน่วยงานรัฐมีการเตรียมช่องทางในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานรัฐและช่องทางการติดต่อระหว่างหน่วยงานรัฐกับหน่วยงานรัฐหรือหน่วยงานรัฐกับ

ประชาชนที่ต้องการรับบริการต่างๆที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้มีอยู่หลายช่องทางด้วยกันเช่นเว็บไซต์ Social Media Email หรือ Application บนมือถือทั้งนี้อาจเป็นข้อมูลที่ ทั้งนี้อาจเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของหน่วยงานขั้นตอนการติดต่อกฎระเบียบหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้หน่วยงานยังอาจจะรับข้อมูล ที่เป็นปัญหาจากการรับบริการของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือข้อมูลที่ประชาชนอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการแนะนำปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานนั้น

3. หน่วยงานภาครัฐเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานของรัฐให้ประชาชนได้ทราบในรูปแบบฐานข้อมูลมาตรฐานเช่นภาพรวมของข้อมูลจำนวนประชากรอายุอาชีพเพศการศึกษารายได้ในกลุ่มแต่ละกลุ่มชุมชนนั้นๆ ซึ่งฐานข้อมูลดังกล่าวนี้มีประโยชน์มากต่อการตัดสินใจในการวางแผนการผลิตการให้บริการสำหรับภาคเอกชนรวมถึงภาคเกษตรและอุตสาหกรรมหรือการส่งออกนำเข้าผู้ประกอบการจะสามารถประมาณการความต้องการที่แท้จริงได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงซึ่งจะทำให้เกิดการตัดสินใจในการลงทุนวางแผนทางธุรกิจได้ดีขึ้น

4. การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชนเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นเช่นการขออนุญาตทำธุรกรรมของบางรายงานการขอหนังสือรับรองเพื่อส่งออกสินค้าหรือการนำส่งเอกสารหรือรับเอกสารจากหน่วยราชการหรือการแจ้งเตือนเกี่ยวกับกฎระเบียบที่มีความสัมพันธ์ต่อการกระทำความผิดซึ่งจะทำให้ช่องทางดังกล่าวลดภาระในการทำงานเอกสารทั้งภาคหน่วยงานรัฐและภาคเอกชน

5. การจัดระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์หรือการป้องกันการล้วงล้ำข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลมีความอ่อนไหวต่อความเสียหายและการตัดสินใจของประชาชน โดยการป้องกันการล้วงล้ำนี้ทั้งจากการเจาะเข้าระบบทางออนไลน์เรียกว่าแฮกเกอร์และการที่มีเจ้าหน้าที่ที่ประพฤติมิชอบขายข้อมูลให้กับมิชชีฟ ดังจะเห็นได้จากปัญหาแก๊งคอลเซ็นเตอร์ที่ทราบข้อมูลรายละเอียดต่างๆของบุคคลที่มีฉฉฉเข้าไปหลอกลวงทำให้มีคนหลงเชื่อว่าเป็นเจ้าหน้าที่รัฐติดต่อมาจริง นำมาซึ่งความสูญเสียทรัพย์สินของประชาชนจำนวนมาก

6. หน่วยงานรัฐจัดเตรียมระบบการยืนยันตัวตนด้วยระบบดิจิทัลแบบออนไลน์เช่นการยืนยันตัวตนด้วยบัตรประชาชนแบบออนไลน์การเซ็นชื่อแบบดิจิทัลเพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทำธุรกรรมต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนให้เกิดความปลอดภัยและป้องกันการกระทำความผิดต่างๆ เช่นการส่งของผิดกฎหมายการเปิดบัญชีธนาคารแทนกันการสวมรอยแทนในการทำธุรกรรมต่างๆ ที่ผิดกฎหมายเป็นต้นในหลายๆ ประเทศที่พัฒนาแล้วใช้ระบบการยืนยันตัวตน

ในการใช้บริการต่างๆของภาครัฐเช่นการเดินทางโดยรถสาธารณะทุกชนิดต้องใช้บัตรประชาชนยืนยันตัวตนทั้งนี้ทำให้การตรวจสอบและติดตามบุคคลในสังคมเป็นไปได้ง่ายทำให้การติดตามจับกลุ่มผู้กระทำความผิดมีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

โดยรวมแล้วการนำเอาระบบดิจิทัลหรือระบบออนไลน์มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นรณกาลังคนรณพื้นที่ลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่างๆและทำให้คุณภาพการให้บริการดีขึ้นประชาชนมีความเชื่อมั่นมากขึ้นอีกทั้งยังป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากผู้กระทำความผิดในหลายๆด้านซึ่งถูกติดตามด้วยระบบออนไลน์และระบบดิจิทัลแต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนถ่ายระบบมาเป็นระบบดังกล่าวนี้เป็นเรื่องที่ทำนายต่อผู้นำที่ต้องมีวิสัยทัศน์และมีประสบการณ์ความรอบรู้ทางเทคโนโลยีใหม่ๆที่พอสมควรโดยอาจมองว่าเป็นงานของคนรุ่นใหม่

กรอบแนวคิดวิธีคิดของผู้นำรุ่นใหม่ในรัฐประศาสนศาสตร์

รัฐประศาสนศาสตร์ได้ขึ้นผ่านสู่ยุค Exponential Transformation เป็นยุคของเยาวชนคนรุ่นใหม่ สามารถประกาศออกไปในลักษณะ Inner Breakthrough ความเปลี่ยนแปลงอย่างหน้ามือเป็นหลังมือได้เกิดขึ้นแล้วและโลกในปัจจุบันนี้ได้ทอดทิ้งระบบสถาบันเก่าๆจากหน้ามือเป็นหลังมือประสบการณ์ความรู้เก่าเทคโนโลยีเก่าไม่สามารถใช้ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ความรู้ใหม่ การติดยึดกับสิ่งที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยหลักวิทยาศาสตร์ได้ถูกทำลายโดย Startup ใหม่ๆ ดังนั้นจึงมีบุคคลที่ฉลาดได้พูดว่าโครงสร้างเก่าต้องเปิดทางให้องค์กรใหม่ ที่เรียกว่าเป็นจุด Public Service Management เป็นยุคเปลี่ยนผ่านสู่ยุค Quantum Transformation ภายใต้เงื่อนไข Disruption เทคโนโลยี

โดยภาพรวมผู้นำรุ่นใหม่ทั่วโลกที่อายุน้อยมักจะมีแนวคิดที่จะเข้ามาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานในภาครัฐโดยมีมุมมองที่จะนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ประโยชน์ในการบริหารซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในหน่วยงานของรัฐหรือระบบราชการอย่างมากและจะแตกต่างจากสิ่งที่เคยมีการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปมาก่อนหน้านี้ โดยแนวคิดต่างๆ มีดังนี้

1. การทำงานผสมผสาน สร้างประสิทธิภาพ

เทรนด์การทำงานรูปแบบออนไลน์ ที่สามารถทำงานได้ทุกที่ ที่บ้านก็ได้ ที่ไหนก็สามารถทำงานได้ สามารถประชุมแบบออนไลน์ มอบหมายงานแบบออนไลน์ และสามารถทำงานออกมาได้สำเร็จลุล่วง นิยมอย่างมาก เป็นส่วนดึงดูดพนักงานให้เข้ามามากยิ่งขึ้น เพราะเป็นรูปแบบการทำงานที่ค่อนข้างผ่อนคลาย ลดความเครียด และยังเป็นโอกาสที่ทำให้องค์กรเติบโต

ได้อย่างรวดเร็วอีกด้วย ดังนั้นเทรนด์การทำงาน 2023 ที่ได้รับความนิยมคือ การทำงานแบบผสมผสาน ไม่ต้องเข้าหน่วยงานทุกวันก็ได้ เน้นการพูดคุยสื่อสาร และแจกแจงงาน เพื่อให้งานลุล่วงออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. Reskilling และ Upskilling

เทรนด์การทำงานที่ได้รับความนิยมอย่างมากรุนั้นก็คือ Reskilling และ Upskilling หรือที่เรียกว่าการพัฒนาทักษะของตัวเองที่มีอยู่แต่เดิม (Reskilling) และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ (Upskilling) ถ้าองค์กรไหนมีสวัสดิการเรื่องนี้ จะเป็นที่ต้องการของพนักงานอย่างมาก ทั้งนี้การพัฒนาทักษะที่องค์กรสามารถมอบให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะภาษาที่ 3 ทักษะการใช้โปรแกรมในการทำงาน หรือการอบรมคอร์สต่างๆ กิจกรรมประจำปีก็เป็นแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรได้เช่นกัน

3. เทคโนโลยีช่วยให้การทำงานคล่องตัว

องค์กรภาครัฐเองมีนโยบายปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ทำให้องค์กรภาครัฐต้องลงทุนด้านเทคโนโลยีเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและง่ายกว่าเดิม สามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา รวมถึงสร้างประสบการณ์ที่ดีขึ้นในการทำงานของพนักงาน เช่น การใช้โปรแกรมระบบจัดการเอกสารออนไลน์ เข้าถึงเอกสารได้ง่าย ลดระยะเวลาในการทำงาน เพิ่มความคล่องตัวในการ Work From Anywhere

4. Generation Z ที่จะเข้าสู่โลกการทำงานเพิ่มขึ้น

ถึงแม้กลุ่ม Generation Z หรือที่เรียกสั้นๆว่า Gen Z จะเข้ามาร่วมงานมาหลายปีแล้วก็ตาม แต่ในปี 2023 นี้ กลุ่ม Gen Z ที่อายุมากที่สุดจะอายุที่ 26 ปี และอ่อนที่สุด 13 ปี แต่ถ้าเวลาผ่านไป 1 ปี จะทำให้ Gen Z มีจำนวนเพิ่มขึ้น นั้นหมายความว่าองค์กร หรือหน่วยงานทั้งเอกชนและราชการ จะต้องปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มพนักงาน Gen Z ให้มากขึ้น และต้องยอมรับวิธีการทำงานของคนกลุ่ม Gen Z และทางกลุ่ม Gen Z เองก็ต้องยอมรับ กลุ่มคน Millennials, Gen X และ Baby Boomer ด้วยเช่นกัน

5. ลดความสัมพันธ์พนักงานในออฟฟิศ แต่เพิ่มความสัมพันธ์นอกสถานที่ทำงานแทน

เนื่องจากเทรนด์การทำงาน 2023 ที่เน้นการทำงานแบบ Hybrid มีความ Flexibility มากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นอัตราการเข้าทำงานในออฟฟิศของพนักงานจะน้อยลงมาก ผู้บริหาร

สามารถลดความสำคัญพนักงานในหน่วยงานได้ แล้วไปลงทุนกับการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ ให้แก่พนักงาน เช่น จัดกิจกรรมสังสรรค์ในแต่ละเดือน ให้ส่วนลดร้านอาหาร โรงแรม เครื่องดื่ม ต่างๆ หรือ สามารถนัดประชุมที่นอกออฟฟิศได้เช่นกัน

อาจสรุปได้ว่าการส่งเสริมให้มีการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการทำงานผู้นำรุ่นใหม่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัลซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นให้อาจหลีกเลี่ยงได้การนำเอาเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆเข้ามาช่วยในการให้บริการการควบคุมหรือใช้ประโยชน์ด้านต่างๆจะทำให้เกิดความรวดเร็วและประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิมมากสิ่งแรกที่จะต้องนำระบบข้อมูลดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่างๆก่อนเพื่อจะสร้างระบบการบริหารใหม่และพัฒนาไปสู่ระบบการใช้ปัญญาประดิษฐ์หรือ AI มาช่วยในการทำงานซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจการให้บริการการติดต่องานการควบคุมเกิดความคล่องตัวและมีความโปร่งใสมากขึ้นในแต่ละหน่วยงาน

การทำงานต่างๆ ยึดเอาประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายในการตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนและเกิดการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายวางแผนหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ นำไปสู่การประเมินผลเพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานโดยใช้เครื่องมือในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว อาจเรียกว่าเป็นการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนก็ได้

ผู้นำรุ่นใหม่จะให้ความสำคัญกับการร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานในภาครัฐกับหน่วยงานในภาคเอกชนและภาคประชาสังคมต่างๆโดยมองว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของรัฐดังนั้นการร่วมมือการทำงานดังกล่าวจะทำให้การใช้ทรัพยากรของประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้การแก้ไขปัญหาในการดูแลสุขภาพและสิ่งแวดล้อมต่างๆได้ดีขึ้นกว่าเดิม

มีแนวทางในการค้นหาทดลองนวัตกรรมและวิธีการใหม่ๆที่จะนำมาออกแบบปรับปรุงวิธีการหรือหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงระบบของการให้บริการหรือหน่วยงานภาครัฐต่างๆ

ในเรื่องความโปร่งใสและการตรวจสอบผู้นำรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์และจริยธรรมอันเนื่องมาจากระบบข้อมูลที่มีความชัดเจนทำให้มองเห็นเบาะแสหรือได้รับการร้องเรียนจากเจ้าหน้าที่ที่ประพฤติมิชอบได้ง่าย มีการส่งเสริมการสร้างกลไกที่เข้มแข็งในการต่อต้านการคอร์รัปชัน

ให้ความสำคัญกับตัวแทนของกลุ่มที่หลากหลายในสังคมทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกของกลุ่มต่างๆในสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆได้ง่ายขึ้น

จุดอ่อนของผู้นำอ่อนวัยในการบริหารภาครัฐ

นิตยสาร Forbes ได้ทำการสำรวจ ที่ทำโดย WorkplaceTrends.com มาเปิดเผยว่า “91% ของ มีความปรารถนาที่จะก้าวขึ้นมาเป็น Leader” และยังพบว่า “43% ของ millennial หรือ Generation Y ยอมรับว่ายังมีจุดอ่อนเรื่อง Leadership เนื่องจากขาดประสบการณ์” การที่ได้ขึ้นมาเป็นผู้บริหารองค์กรในภาครัฐสำหรับผู้ที่อายุน้อย และเข้ามารับตำแหน่งการบริหารระดับสูงในภาครัฐอาจจะเป็นความท้าทายที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาบางประการดังนี้

1. ขาดประสบการณ์ ผู้นำที่มีอายุน้อยที่เข้ามารับตำแหน่งในการบริหารภาครัฐอาจจะต้องเผชิญกับความสลับซับซ้อนของปัญหาที่มีอยู่เดิมในระบบการเมืองโครงสร้างของระบบราชการ ด้วยความเก่าแก่และมีขนาดใหญ่ขององค์กรทำให้การแก้ปัญหาบางอย่างไม่สามารถทำได้อย่างรวดเร็วและง่ายและอาจจะถูกมองด้วยความท้าทายว่าสามารถจะทำได้หรือไม่หรือถูกต้องด้านจากระบบงานเก่าๆคนรุ่นเก่าที่อยู่มาก่อนไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาก็ทำให้การบริหารขาดเครือข่ายที่จะช่วยสนับสนุน ซึ่งในการทำงานจะต้องอาศัยความสัมพันธ์กับระบบการเมืองระบบราชการเครือข่ายทางธุรกิจค่อนข้างจะเป็นการยากที่จะสร้างการสนับสนุนและความร่วมมือได้อย่างรวดเร็วในระยะเวลายาวสั้นทำให้เกิดอุปสรรคในการที่จะดำเนินนโยบายหรือการออกกฎหมายในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆ

2. เกิดข้อสงสัยข้องใจจากภาคส่วนต่างๆ ว่าผู้นำรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อยนี้ จะขาดประสบการณ์และจะมีความฉลาดหรือความสามารถความอดทนพอหรือไม่ที่จะเข้ามาเปลี่ยนระบบบริหารงานเก่า โดยความเชื่อของคนรุ่นเก่าที่ทำงานมาก่อนมีความคิดว่าคนที่เคยที่เคยทำงานหนักมาก่อนถือว่าได้ผ่านการพิสูจน์ความสามารถมาแล้วและมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆมาก่อน

3. ผู้นำอายุน้อยมักจะมีมุมมองใหม่ๆมีความคิดที่จะนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานแต่ความคิดดังกล่าวจะเป็นข้อสงสัยว่าจะสามารถนำมาใช้ได้จริงในโลกของการทำงานหรือไม่ รวมทั้งการถูกต่อต้านจากคนเก่าหรือผู้ร่วมงาน ที่ขาดความรู้หรือไม่เข้าใจ ในสิ่งที่นำมาใช้ว่าจะเกิดประโยชน์ได้อย่างไร รวมถึงงบประมาณต่างๆ ที่จะนำลงทุนกับเครื่องมือและ

นำมาพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะนำเอาเทคโนโลยีต่างๆมาให้ได้ตามที่ผู้นำรุ่นใหม่ต้องการหรือไม่

4. ผู้นำอายุน้อยมักมีความคาดหวังสูงต่อสิ่งที่ต้องการต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายแต่การบริหารงานในภาครัฐที่มีขนาดใหญ่และมีความสลับซับซ้อนเต็มไปด้วยกฎระเบียบและเงื่อนไขต่างๆ มากมายทำให้เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่ต้องการ

5. การเผชิญกับอคติความคิดต่อต้านและการคาดเดาว่าผู้นำที่มีอายุน้อยมักขาดทักษะประสบการณ์วุฒิภาวะในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือหรือความเคารพจากผู้ร่วมงาน

แม้ว่าผู้นำที่มีอายุน้อยจะถูกท้าทายความเป็นผู้นำด้วยสิ่งเหล่านี้แต่ผู้นำที่ดีจะต้องมีความอดทนและมีกลยุทธ์ในการวางแผนการหาทีมที่ปรึกษาและผู้ร่วมงานที่ให้การสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้การบริหารองค์กรในภาครัฐประสบความสำเร็จ

ไม่ว่าใครจะมองเด็กรุ่นใหม่ว่าอย่างไร แต่สิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธได้คือ พวกเขาเปิดกว้างมากกว่าร่วมมือกับผู้อื่นได้ดีกว่า และที่สำคัญคือการเติบโตมาในโลกที่หลากมิติกว่า น่าจะหมายถึงความสามารถในการจัดการกับความซับซ้อนได้เก่งกว่าด้วย

ในโลกที่เคลื่อนไปข้างหน้าด้วยอัตราเร่ง และทุกอย่างเปลี่ยนแปลงแบบทวีคูณ “ความยืดหยุ่น เปิดกว้าง เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และเคารพในศักดิ์ศรีมนุษย์” จึงสำคัญไม่น้อยไปกว่า “ประสบการณ์” อย่ามองว่าการไม่มีประสบการณ์คือจุดอ่อน บางทีองค์กรอาจไม่ได้มองหาคนที่มีประสบการณ์แต่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีมุมมองใหม่ๆ ให้กับองค์กรมากกว่าอายุอาจเป็นเพียงตัวเลข อายุไม่ใช่ตัวตัดสินศักยภาพ โดยเฉพาะในระดับผู้นำ

คนรุ่นใหม่เติบโตมากับเกมส์ จำลอง ที่เปิดโอกาสให้พวกเขารู้จักการจำลองสถานการณ์ ประเมินทางเลือก และฝึกการตัดสินใจบนเงื่อนไขแบบต่างๆ หรือแม้แต่การคลี่คลาย “อัลกอริทึม” การเมืองที่ไม่ควรจะซับซ้อน แต่ควรเอาทุกอย่างมาวางไว้บนโต๊ะและว่ากันด้วยนโยบาย ดูเหมือนว่าคนรุ่นใหม่จะทำได้ดีกว่า ยังไม่รวมถึงสิ่งที่พูดกันซ้ำๆ ว่า อนาคตใครก็ควรให้คนนั้นกำหนด โลกไม่ได้ต้องการแค่ “ผู้นำ” ที่มีอายุน้อยกว่า แต่จะเปลี่ยนภูมิทัศน์การเมืองได้ต้องมี “ผู้เลือก” ที่มีอายุน้อยกว่าด้วย ดังคำกล่าวของอดีตประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาท่านหนึ่งว่า “It is time for a new generation of leadership,

to cope with new problems and new opportunities. For there is a new world to be won."

สรุป

ผู้นำอายุน้อย เป็นภาพลักษณ์ของแบรนด์หรือของประเทศนั้นๆ แต่ที่น่าสนใจคือไม่ว่าจะในทางการเมืองหรือธุรกิจ ปัจจัยที่สำคัญคือ ระบบกลไกที่เปิดกว้างสำหรับคนหน้าใหม่ๆ เพราะต้องไม่ลืมว่าโลกไม่ได้เป็นของคนแก่ แต่เป็นของคนหนุ่มคนสาวในแต่ละยุค แม้นว่าผู้นำอายุน้อยจะมีทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้แต่ก็ไม่ใช่หลักประกันว่าจะประสบความสำเร็จเสมอไป ทั้งนี้ยังต้องการทักษะความเป็นผู้นำและการสนับสนุนที่ช่วยให้องค์กรและหน่วยงานผ่านสภาวะวิกฤตต่างๆ ได้ แต่จะอย่างไรหากเขาเพียงเคยเป็นผู้บริหารระดับสูงครั้งแรก ต้องมาบริหารองค์กรขนาดใหญ่ และเกี่ยวข้องกับคนทำงานจำนวนมากๆทั้งที่ไม่ถนัดและไม่เคยทำมาก่อน หรือต้องมาเป็นผู้นำทั้งที่อายุน้อย จะทำอะไรให้คนในทีมเชื่อถือ เชื่อมถือว่าจะบริหารรอด และสามารถอดทนต่อสู้กับเกมการเมืองจากผู้เสียผลประโยชน์รวมทั้งจะอดทนต่อการยื่นผลประโยชน์ที่ไม่ควรได้ในความเป็นจริงแล้วผู้นำที่ดีและประสบความสำเร็จจะต้องเป็นคนมีคุณธรรม ความเฉียวฉลาดทันโลกทันเหตุการณ์ส่วนจะมีอายุเท่าไรคงไม่ใช่สิ่งสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- โตะข่าวไอที ดิจิทัล. (2565). เปิด 5 ประเทศต้นแบบ 'รัฐบาลดิจิทัล' - 'เกาหลีใต้ สิงคโปร์' ตัวท็อปเอเชีย. สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/tech/1011419>
- ธงชัย ชลศิริพงศ์. (2560). เราเรียนรู้อะไรได้บ้างกับ “กระแสผู้นำประเทศอายุน้อย” ว่าด้วยภาพลักษณ์และแบรนด์ในโลกยุคใหม่. สืบค้น 3 มิถุนายน 2561, จาก <https://brandinside.asia/young-leader-sebastian-kurz/>.
- บริการดิจิทัล.(2564). GOVERNMENT E-SERVICE ยกระดับขีดความสามารถภาครัฐ เพื่อให้บริการประชาชน. สืบค้น 5 มิถุนายน. 2566, จาก <https://www.eta.or.th/Useful-Resource/Digital-Service/The-Power-and-Development-of-Government-e-Services.aspx>.

- บุญทัน ดอกไธสง. (2565). *รัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก 2*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2566). *8 ผู้นำรัฐบาล! ที่อายุน้อยที่สุดในโลก บริหารประเทศท่ามกลางความกดดัน*. สืบค้น 5 มิถุนายน. 2566, จาก <https://mgronline.com/celebonline/detail/9660000050646>.
- พรรณพร คงยิ่งยง. (2562). *เมื่อผู้อ่อนวัยกว่าก้าวขึ้นมาเป็น “ผู้นำ”*. สืบค้น 11 มิถุนายน. 2566, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/123247>.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2565). *ETDA พาส่องจ 5 ประเทศต้นแบบรัฐบาลดิจิทัล พัฒนา e-Government สร้างบริการสุดล้ำเพื่อประชาชน*. สืบค้น 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.etda.or.th/th/useful-resource/5e-government.aspx?feed=590fb9ad-c550-4bc5-9a56-459ad4891d74>
- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน). (2566). *ติดต่อรัฐง่ายแค่ปลายนิ้ว*. สืบค้น 11 มิถุนายน. 2566, จาก <https://xn--72cst3czdd.com/>
- Amazon. *การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลคืออะไร*. สืบค้น 5 มิถุนายน. 2566, จาก <https://aws.amazon.com/th/what-is/digital-transformation/>.
- Ditto Thailand. (2566). *เทรนด์การทำงานปี 2023 ที่องค์กรภาครัฐสามารถปรับตัวได้*. สืบค้น 3 มิถุนายน. 2566, จาก <https://www.dittothailand.com/ditto/news/gov-5-work-trends-in-government-organization/>
- Janowski, t. (2015). *Digital government evolution: from transformation to contextualization*. *government information quarterly*, 221-236.
- Little Thoughts. (2017). *ทำไมเราควรมี ‘ผู้นำ’ อายุน้อย?*. สืบค้น 5 มิถุนายน 2566, จาก <https://themomentum.co/momentum-opinion-2-1-st-century-why-we-should-have-young-age-president/>.
- Susanne hadorn, (2022). *Network management and governance in policy implementation*, (1-26).
- Tim Murphy. (2017). *What Jacinda Ardern wants*. สืบค้น 7 มิถุนายน 2566, จาก <https://web.archive.org/web/20170816062218/https://www.newsroom.co.nz/2017/07/31/40717/what-jacinda-wants>.

จากผ้าทอสู่มหกรรมพระพุทธรูปในล้านนา

FROM THE WOVEN FABRICS TO THE BUDDHIST BLANKETS IN LANNA

กรณรวี ฐิตอมรวิทย์

Kornrawee Thitiamonvit

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Kornmagiclook@gmail.com

บทคัดย่อ

สมัยพุทธกาล ผ้าทอที่ดีที่สุดคือผ้าทอจากแคว้นการลี รัฐอุตตรประเทศ ประเทศอินเดีย ในล้านนามีการทอผ้ามานับหลายร้อยปี จากหลักฐานของผ้าห่อคัมภีร์ใบลานวัดสูงเม่น จังหวัดแพร่ การทอผ้าถวายในพระพุทธรูปเป็นงานที่ผู้หญิงภาคภูมิใจ เพราะมีข้อจำกัดหลายประการ ที่ผู้หญิงไม่อาจทำบุญได้เท่าเทียมกับผู้ชาย เช่นการจารพระธรรมลงบนใบลาน ผ้าห่มในพระพุทธรูป สมัยต้นพุทธกาล ไม่ปรากฏชัดว่าใช้ผ้าห่มอย่างไร ต่อมาเมื่อมีการเพิ่มขึ้นของพระภิกษุจึงมีผ้าห่ม 3 ผืน เรียกว่า “ไตรจีวร” มีสังฆาฏิผ้าซ้อน อุตตราสงค์ผ้าห่มหรือจีวร อันตราสกผ้านุ่งหรือสบง นอกจากนี้ยังมีผ้าอื่นอีก เช่นพราหมณ์ชื่อจู่เพกะ ถวายผ้ากำพลทำเพดานในพระคันธกุฎี นางวิสาขาถวายผ้าอาบน้ำฝน ในล้านนามีคติความเชื่อถวายผ้าห่มไว้ในพระพุทธรูปคือผ้าห่มสำหรับพระพุทธรูปหรือพระประธานในวิหาร ผ้าทำเพดาน ผ้าห่อพระธรรม ผ้าม่านธรรมาสน์ ผ้าห่มพระสงฆ์ ผ้าคลุมไหล่ในฤดูหนาว ผ้าห่มที่ถวายนั้มีสีขนาดที่ถูกต้องตามพระวินัย ลวดลายผ้าอยู่ที่สกุลช่างทอแต่ละท้องถิ่น เช่น ลายน้้าไหล ลายตีนจก ลายดอกแก้ว เป็นต้น จากผ้าทอถึงผ้าห่มพระพุทธรูปในล้านนา ล้วนแต่เป็นการสร้างสรรค์ด้วยใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศรัทธาในพระรัตนตรัย ก่อเกิดสุขในภพนี้และภพหน้า

คำสำคัญ: ผ้าทอ; ผ้าห่ม; พุทธศาสนาในล้านนา



Abstract

In the era of the Buddha, the best woven fabrics were those from Kasi, Uttar Pradesh, India. Meanwhile, in Lanna, according to the evidence of the ancient scripture wrapping cloth, Wat Sung Men, Phrae Province, weaving has been done for hundreds of years. The weaving offering in Buddhism is a work that women are proud of because there are many limitations that they cannot make merit on the same level as men, such as writing the Dhamma on the palm leaves. Blankets early Buddhist era did not show how blankets were used. Later, when there was an increase in the number of monks, there were 3 blankets called "Trai Robe", consisting of stacked Sangkhati cloth, Uttara monk blanket or Robe, and Attarawasok Panung or Sabong. In addition, there were other blankets, such as a Brahmin named "Chuleka" offered Kampon cloth for the Kanthakudi ceiling and "Mrs. Visakha" offered the rain bathing cloth. In Lanna, there is a motto of offering blankets in Buddhism, consisting of blankets for the Buddha image or the main Buddha image in the Vihara, the ceiling fabrics, the Dharma wrapping cloth, the pulpit curtains monk's blankets, and the shawl in winter. According to the discipline, the offered blankets were of the correct colors and sizes. The patterns of the fabrics were from the weaver family of each locality, such as Nam Lai patterns, Teen Joke patterns, Dok Kaew patterns, and so on. From the woven fabrics to the Buddhist blankets in Lanna all has been creating with the heart full of faith in the Three Jewels, which has brought happiness in the present life and the next.

Keywords: Woven Fabric; Blanket; Buddhism in Lanna

DECOUPLING ระหว่างสหรัฐฯ และจีน: การถดถอยของโลกาภิวัตน์ และ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย

DECOUPLING BETWEEN THE US AND CHINA: THE RECESSION OF GLOBALIZATION
AND THE IMPACT ON THE THAI ECONOMY

กฤษฎา ไกรสุริยวงศ

Krisda Kaisuriyawong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: krisda@hotmail.co.uk

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอสงครามการค้า (Trade War) ระหว่างสหรัฐอเมริกากับจีนที่เริ่มมาตั้งแต่ปี 2561 ได้เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์การค้าและการลงทุนระหว่างประเทศในหลายมิติ หนึ่งในนั้นคือการแยกตัวของห่วงโซ่อุปทาน (Decoupling) ระหว่างสหรัฐฯ และจีน ซึ่งเกิดจากการที่ทั้งสองประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความมั่นคงและยืดหยุ่นให้กับห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ของตัวเอง ไม่ให้พึ่งพาการเป็นแหล่งผลิตหรือตลาดของอีกฝ่ายมากเกินไป บทความนี้จะพาไปทำความรู้จักกับปรากฏการณ์ Decoupling และนัยต่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของหลายประเทศ รวมถึงไทย

คำสำคัญ: การค้าระหว่างประเทศ, มุมมองเศรษฐกิจไทย, การแบ่งแยกห่วงโซ่อุปทานด้านสงครามการค้า



Abstract

This edition highlights the trade war between the United States and China that began in 2018 and has changed the landscape of international trade and investment in many dimensions. One of these is the decoupling of US-China supply chains, as both countries recognise the importance of ensuring stability and resilience in their supply chains. Therefore, refrain from relying too much on being the other party's production source or market. This will take us to learn the Decoupling phenomenon and its implications for globalisation, which is the primary mechanism driving the economy of many countries, including Thailand.

Keywords: International Trade; Thai Economic Outlook; Supply Chain Divide In Trade War

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

INTEGRATION OF BUDDHIST PRINCIPLES TO INCREASE COMPETENCY IN
PERFORMANCE

ฐาคณิษฐ์ พรทองประเสริฐ

Thakanit Porntongprasert

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: thakanit99@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน” หลักพุทธธรรมที่จะช่วยเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ไตรสิกขา และอิทธิบาท 4 สำหรับไตรสิกขา เริ่มจาก 1) ศีล บุคลากรที่มีศีล จะเป็นผู้ที่มีการรักษาระเบียบวินัย มีการแต่งกายเรียบร้อย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พุดจาไพเราะ 2) สมาธิ บุคลากรที่มีสมาธิ จะเป็นคนที่มีความตั้งใจและตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเอง มีสติในการทำงานตลอดเวลา 3) ปัญญา บุคลากรที่ปัญญา จะเป็นผู้ที่มีการสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่น และเก่งด้านการสร้างเครือข่าย และอิทธิบาท 4 เริ่มจาก 1) ฉันทะ บุคลากรมีความรักและศรัทธาในอาชีพที่ทำ พอใจในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ 2) วิริยะ บุคลากรมีความมุ่งมั่นแสวงหาความรู้และเสียสละต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบ 3) จิตตะ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ตะหนักถึงภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ 4) วิมังสา บุคลากรมีการรวบรวมข้อมูล สังเคราะห์ ใช้สติไตร่ตรองในการทำงานอย่างรอบคอบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ

คำสำคัญ: การบูรณาการหลักพุทธธรรม; สมรรถนะในการปฏิบัติงาน



Abstract

This article is a study about "Integration of Buddhist Principles to Increase Competency in Performance" Buddhist principles that will increase performance in performance include the Threefold Training and Iddhipada 4. For the Threefold Training, beginning with 1) Morality: personnel with morality will be those who maintain discipline have a neat dress Have good human relations with colleagues, speak pleasantly. 2) Mentality: personnel who is mentality will be a person with determination and awareness of their own obligations. Be conscious in working all the time. 3) Wisdom: personnel with wisdom will be a person who creates knowledge and transfers knowledge to others and good at building networks as well, and Iddhipada 4 Beginning with 1) Passion: personnel have love and faith in their profession, satisfied in complying with rules, and regulations. 2) Diligence personnel are committed to seeking knowledge and sacrifice to others. Responsibility 3) Mind: personnel have the intention to perform their duties well. Aware of their responsibilities and 4) Investigation: personnel collect information, synthesize, use deliberate thoughtfulness in their work, exchange of knowledge and always developing.

Keywords: Integration of Buddhist Principles; Competency in Performance

เทคนิคการสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าของธุรกิจหลักทรัพย์

TECHNIQUES FOR CREATING CUSTOMER SATISFACTION

IN THE SECURITIES BUSINESS

พิธาน โตตระกุลพิทักษ์

Phithan Totrakulpitak

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Ptihan25222522@gmail.com

บทคัดย่อ

การดำเนินธุรกิจของบริษัทหลักทรัพย์ทุกบริษัทในประเทศไทยจำเป็นยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพการแข่งขันในกลุ่มธุรกิจเดียวกันได้อย่างมั่นใจต่อการซื้อซ้ำและการลงทุนในกลุ่มบริษัทหลักทรัพย์นั้นๆ ทั้งนี้การรักษาคุณภาพของสินค้าและบริการถือเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อผลประกอบการทั้งระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ยังสามารถรักษาสัมพันธภาพระหว่างบริษัทกับลูกค้าเก่าและลูกค้าใหม่ๆ ได้อย่างมั่นใจ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับเทคนิคการสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าของธุรกิจหลักทรัพย์ ได้แก่ 1) การรักษาภาพลักษณ์หรือยี่ห้อของสินค้าหลักและสินค้านรองของธุรกิจหลักทรัพย์ให้มีมาตรฐานมากขึ้นเรื่อยๆ 2) การพัฒนาความเชื่อมั่นและความเชื่อถือในการลงทุนนำภายใต้บริษัทหลักทรัพย์ 3) การพัฒนาศักยภาพการแข่งขันตามแผนการขยายการตลาดอย่างเป็นรูปธรรมของบริษัทหลักทรัพย์ 4) การจัดกิจกรรมอีเว้นท์กลุ่มลูกค้าและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาสัมพันธภาพอย่างคงเส้นคงวา 5) การบริการตามความต้องการทั้งกลุ่มลูกค้าเก่าและกลุ่มลูกค้าใหม่อย่างต่อเนื่อง และ 6) การเพิ่มกลยุทธ์การสร้างความประทับใจให้กับกลุ่มลูกค้าผ่านตัวแทนของบริษัทหลักทรัพย์

คำสำคัญ: เทคนิค; การสร้างความพึงพอใจ; ลูกค้า; ธุรกิจหลักทรัพย์.



Abstract

The business operations of all securities companies in Thailand are necessary to enhance their expertise and competence in the same business group with confidence for repeat purchases and investments in that securities group. Maintaining a balance of goods and services is considered important and necessary for both short-term and long-term performance. In addition, the relationship between the company and the old and new customers can be maintained. This depends on techniques to create satisfaction to customers of securities business, which are 1) Maintaining the image or brand of main and secondary products of the securities business to more and more standards 2) Developing confidence and credibility 3) Improving competitiveness according to concrete market expansion plans of securities companies 4) Organizing events for customers and personnel on an ongoing basis to maintain consistent relationships 5) Service according to the needs of both old and new customers continuously, and 6) adding strategies to impress customers through representatives of securities companies.

Keywords: Techniques; Satisfaction; Customers; Securities Business.

นโยบายส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยภาคเหนือ

POLICIES TO PROMOTE ART AND CULTURE OF NORTHERN THAI LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

พุทธิพงษ์ กันทะรส

Puttipong Kantharos

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Puttipong.kan@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

ภาคเหนือของประเทศไทยเป็นที่ตั้งของกลุ่มชาติพันธุ์มากมายโดยเฉพาะกลุ่มกะเหรี่ยง กลุ่มไทลื้อ และกลุ่มอื่นๆ ล้วนแล้วแต่มีศิลปะ วัฒนธรรม อารยธรรม ประเพณี และภาษาของตนเอง โดยเฉพาะจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน แม่ฮ่องสอน พะเยา น่านและแพร่ รวมทั้งจังหวัดใกล้เคียงทำให้การศึกษาและประวัติศาสตร์ของชาติพันธุ์เหล่านี้ทรงคุณค่าต่อการรักษา และต่อยอดเชิงการท่องเที่ยวให้ชุมชนภาคเหนือ แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือจะให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าวแล้วก็ตามก็สามารถยกระดับได้เพียงบางส่วนที่ชุมชนมีความเข้มแข็งและรวมตัวกันได้ด้วยความคิดสมัยใหม่ บางชุมชนก็สามารถรักษาความเชื่อดั้งเดิมของตนเองไว้โดยไม่เปลี่ยนแปลง บางชุมชนก็ได้รับส่งเสริมจากหน่วยงานรัฐอื่นๆ จนกลายเป็นชุมชนที่สามารถสร้างรายได้จากศิลปะ วัฒนธรรมที่อยู่ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจะต้องมีข้อมูลและเข้าไปสู่โหมตการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการพื้นที่และการต่อยอดเชิงรายได้ผ่านกลไกทางนโยบายส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมอันดีงาน ได้แก่ 1) นโยบายการส่งเสริมสินค้าและบริการการท่องเที่ยวเชิงชุมชนที่มุ่งเน้นการยกระดับการรองรับนักท่องเที่ยวเป็นสำคัญ 2) นโยบายการส่งเสริมอัตลักษณ์ถิ่นของชาติพันธุ์ต่างๆ อย่างเท่าเทียมและประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมดังกล่าว 3) นโยบายการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติพันธุ์ทุกรูปแบบและต่อยอดไปสู่ความเป็นสากลมากขึ้น และ 4) นโยบายพัฒนาศักยภาพการสื่อสารเชิงศิลปะ วัฒนธรรมของชุมชนให้มากขึ้น

คำสำคัญ: นโยบายส่งเสริม; ศิลปะวัฒนธรรม; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; ภาคเหนือ.



Abstract

Northern Thailand is home to many ethnic groups, particularly the Karen, Tai Lue, and others, all with their own arts, cultures, civilizations, traditions and languages, especially Chiang Mai, Chiang Rai, Lamphun, Mae Hon Son, Phayao, Nan and Phrae, as well as the provinces. The education and history of these ethnic groups are invaluable for preserving and extending tourism to northern communities. Although the Northern Local Administrative Organization has given importance to such issues, it can only partially raise the level where the community is strong and united by modern ideas. Some communities were able to keep their traditional beliefs unchanged. Some communities have been promoted by other government agencies to become communities that can generate income from art. Therefore, local governments may need to have information and enter a development mode that meets the needs of the area and generate income through art promotion policy mechanisms. good culture, namely 1) a policy to promote community-based tourism products and services that mainly focus on raising the level of tourists, 2) a policy to equally promote ethnic identities of different ethnicities and publicize such cultures, 3) a policy preserving arts and cultures of all ethnic groups and extending them to a more international level; and 4) a policy to develop artistic communication potential. more community culture.

Keywords: Promotion Policy; Arts and Culture; Local Government Organization; Northern Region.

แนวทางการพัฒนาสถานีตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประชาชนในทศวรรษหน้า

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA
PROVINCIAL POLICE STATIONS FOR PEOPLE IN THE NEXT CENTURY

อภิมุข เสมสฤกษ์

Apimuk Semsarit

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: anooruk45@hotmail.com

บทคัดย่อ

สถานีตำรวจภูธรระดับจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีบทบาทและภารกิจที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตั้งอยู่พื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศมีหน้าที่ในการ ถวายความปลอดภัย องค์พระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์โดยถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญสูงสุด รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในพื้นที่รับผิดชอบด้วยการบริหารจัดการที่ดี บริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด โดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง และชุมชนเป็นฐาน การป้องกัน และควบคุมอาชญากรรม โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม เสริมสร้างให้ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม อำนาจความยุติธรรม โดยยึดหลักนิติธรรม ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้ และควบคุมและจัดการจราจรเพิ่มความปลอดภัยในการใช้ รถใช้ถนน รวมทั้งบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และเป็นธรรม โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ที่ยึด โยงกับประชาชนที่สามารถสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินผ่านระบบและกลไกการ อำนาจความสะดวกและการบริการอย่างทั่วถึง และนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการบริหารจัดการแต่ถึงอย่างไรก็ตาม สถานีตำรวจภูธรระดับจังหวัดอาจจะต้องพลิก บทบาทการทำงานเชิงรุกไปสู่การรองรับการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้า ได้แก่ 1) การนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยทุกรูปแบบมาใช้เพื่อการบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เท่าเทียมและเป็น ธรรม 2) การพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการดูแล ควบคุม และป้องกัน อาชญากรรมให้ครอบคลุมมากที่สุด 3) การยึดโยงภาระกิจและบทบาทหน้าที่เพื่อการส่งเสริม



การมีส่วนร่วมผ่านการใช้ชุมชนเป็นฐานการป้องกันอาชญากรรมทุกรูปแบบ และ4)การออกแบบโครงสร้างอำนาจและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เป็นมิตรต่อประชาชน

คำสำคัญ: การพัฒนาสถานีตำรวจภูธรจังหวัด; ประชาชน; ทศวรรษหน้า.

Abstract

Provincial police stations of Phra Nakhon Si Ayutthaya have no different roles and missions located in different areas. around the country have the duty to offering safety the king and the royal family is considered a mission that is of the utmost importance. keep order and security within the responsible area with good management Facilitation services to the public to get maximum satisfaction By adhering to the people as the center and community as a base crime prevention and control by allowing the public to participate strengthen the community And local participation in solving crime problems administering justice by adhering to the rule of law with equality fair and transparent and can be checked and control and manage traffic, increase road safety as well as enforcing the law strictly and fairly, especially the roles and responsibilities associated with people who can create safety in life and property through systems and mechanisms to facilitate and provide services thoroughly. and bring modern information systems and technologies used in management, however Provincial police stations may need to turn their proactive roles into supporting changes in the next decade, namely 1) the use of all forms of modern technology for rapid public service. 2) Developing the capacity of police officers to supervise, control and prevent crime as comprehensively as possible 3) Adhesion of missions and roles to promote participation through community-based prevention all forms of crime and 4) the design of a new power structure and organizational culture that is friendly to the people.

Keywords: Development of provincial police stations; People; Next decade.

พุทธบูรณาการกับการอนุรักษ์อัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ปะโอ

BUDDHIST INTEGRATED IDENTITY CONSERVATION OF PA-O ETHNIC GROUP

พระมหาสุรศักดิ์ สีลสารโว (โสภา)

Phramahasurasak Silasangwaro (Sopha)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: surasak.sil@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

กลุ่มชาติพันธุ์ปะโอเป็นชนชาติหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีถิ่นอาศัยอยู่ในประเทศสหภาพเมียนมาร์และประเทศไทยเป็นหลัก ประชากรส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาเถรวาท มีขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ พิธีกรรม และมีวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายผูกโยงกับพระพุทธศาสนาเป็นหลักปัจจุบันภายใต้บริบทของสังคมที่มีความหลากหลายทั้งทางชาติพันธุ์ ศาสนา และวิถีชีวิตทางวัฒนธรรม ที่เรียกว่าสังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural Society) ถูกผลกระทบความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลต่อวิถีชีวิต

ชนชาติพันธุ์ปะโอตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนั้นได้นำเอาหลักความเชื่อทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและนำหลักธรรมมาบูรณาการกับวิถีชีวิต จะเห็นได้ว่าชนชาติปะโอ มักมีการรวมตัวการสร้างเครือข่ายทางสังคม แสดงอัตลักษณ์ผ่านการสร้างสรรค์ผลงานในทางศาสนสถาน ศาสนาวัดคู่ได้แก่วัดวาอาราม ที่ปรากฏในเมืองไทย เช่น วัดหนองคำ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ วัดนันทาราม อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา วัดศรีรองเมือง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง วัดไทยพัฒนาราม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และวัดธรรมธรราราม อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ฯลฯ ให้เป็นพื้นที่การแสดงออก อนุรักษ์อัตลักษณ์ตัวตน ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย อาหาร ภาษา วัฒนธรรม ความเชื่อ ผ่านทางกิจกรรม พิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา จะเห็นได้จากเมื่อถึงวันสำคัญ หรือ เทศกาลสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา งานกฐิน วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา และวันสงกรานต์ ชนชาติพันธุ์ปะโอเมื่อเข้าวัดก็แต่งกายด้วยชุดประจำชาติพันธุ์ ที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะเมื่อประกอบพิธีการทำบุญ รักษาศีล สร้างกุศล ฟังเทศน์ฟังธรรม ก็ทำด้วยวิถีวัฒนธรรม ตามแบบฉบับภาษาของชนชาติพันธุ์ปะโอ ทำให้มีความเข้าใจ เข้าถึงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้ง่าย ทำให้เป็นคนที่มี

จิตใจอ่อนโยนและเป็นการนำหลักพุทธบูรณาการกับการอนุรักษ์อัตลักษณ์ให้คงดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

กลุ่มชาติพันธุ์ปะโอ ได้อาศัยหลักการทางพระพุทธศาสนาส่งเสริม ตระหนักในสิทธิมนุษยชน สร้างความเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิและศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ในกลุ่มชาติพันธุ์ ให้ความสำคัญกับองค์ความรู้และภูมิปัญญาของกลุ่มชน สร้างความภาคภูมิใจในรากเหง้าของคน สร้างความเข้าใจและจุดร่วมบนความแตกต่างอย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมบทบาทของสถาบันการศึกษาในการช่วยยกระดับคุณค่าที่หลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรมให้เป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากโดยยึดหลักของพระพุทธศาสนามาบูรณาการในวิถีชีวิต

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; การอนุรักษ์; อัตลักษณ์; กลุ่มชาติพันธุ์ปะโอ

Abstract

The Pa-O ethnic group is one of the peoples in the ASEAN region. Southeast Asia is mainly inhabited by the Union of Myanmar and Thailand. Most of the population practice Theravada Buddhism. There are customs, cultures, traditions, beliefs, ceremonies, and ways of life from birth to death that are associated with Buddhism as the main present under the context of a society with diverse ethnicities, religions, and cultural ways of life. called a multicultural society is affected by rapid changes in society affecting the way of life.

The Pa-o ethnic group from the past to the present has adopted the principles of Buddhism as a tool. clinging to the mind and integrating Dharma principles into the way of life Pa-O There is often a joint creation of a social network. Express identity through the creation of religious works religious objects included temples. That appeared in Thailand, such as Nong Kham Temple, Mueang District, Chiang Mai Province, Nantharam Temple, Chiang Kham District, Phayao Province, Sri Rong Mueang Temple, Mueang District, Lampang Province, Thai Wattanaram Temple, Tak Province, and Dhammaduraram Temple. Nong Suea District Pathum Thani Province, etc., as an area of expression preserve identity Whether it's dress, food, language, culture, beliefs through activities. Buddhist

rituals can be seen from when it comes to important days or important Buddhist festivals such as the Buddhist Lent Day, the end of the Buddhist Lent, Kathin Festival, Makha Bucha Day, Visakha Bucha Day, Asalha Bucha Day. and Songkran the Pa-O ethnic group, when entering the temple, wears unique ethnic costumes. when conducting merit-making ceremonies, keeping precepts, making merit, listening to sermons, listening to dharma I do it in a cultural way. Typical language of the Pa-O ethnic group understands easy access to Buddhist principles making him a gentle-minded person and integrating Buddhist principles with identity preservation to maintain a sustainable existence.

Pa-O ethnic group has relied on the principles of Buddhism to promote aware of human rights Equality in rights and dignity Ethnic humanity Give importance to the knowledge and wisdom of the people. Build pride in people's roots Create understanding and common ground on differences creatively and promote the role of educational institutions in helping to elevate social and cultural diversity values into creative economic values to develop the foundation economy based on the principles of Buddhism. to be integrated into the way of life

Keywords: Buddhist Integrated; Identity Conservation; Pa-O Ethnic Group

ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก

อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

EFFICIENCY IN SERVICE OPERATION OF BOSUAK SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUANG NAN DISTRICT, NAN PROVINCE

วัลย์พร เตชนันท์, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Walaiporn Techanan, Phrakruplad Watcharaphong Wachirapanyo Wachirapanyo,

Thitiwut Manmee

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: ketsayakornkheancom@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน โดยการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง 372 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.02) หลักอิทธิบาท 4 ในการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.08) และประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.96)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า หลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน ปัญหา อุปสรรค พบว่า บุคลากรยังไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องหลักอิทธิบาท 4 จึงทำให้การทำงานมีความบกพร่อง ไม่มีความพอใจ ความเพียรพยายาม การเอาใจใส่ และไตร่ตรองทบทวน ในงานที่ทำงานและไม่ค่อยสอดคล้องกับเวลาจึงทำให้บุคลากรเกิดความท้อต่องานที่ทำ ความอดทนในการปฏิบัติงานมีจำกัดไม่สามารถปฏิบัติได้ยาวนาน เกิดความเบื่อหน่ายง่าย ซึ่งเป็นสาเหตุให้ขาดความพยายามและท้อแท้ การทำงานยังไม่ค่อยทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ค่อยสอดคล้องกับความเป็นจริง มีขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชนมากเกินไป การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงและไม่ทันต่อเหตุการณ์แผนผังขั้นตอนการให้บริการและป้ายบอกช่องทางขอรับบริการไม่ชัดเจนเทคโนโลยีสมัยใหม่มีไม่เพียงพอ และประชาชนต้องการจัดฝึกอบรมพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากร และประชาชนอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน พบว่า ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานบริหารจัดการงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน กำหนดช่วงเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีการผ่อนคลายการทำงานเป็นระยะ ปรับลดขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชน ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและให้ทันต่อเหตุการณ์ มีแผนผังมีแผนผังขั้นตอนการให้บริการ การติดต่อและป้ายบอกช่องทางที่มีความชัดเจน ง่ายต่อการขอรับบริการ และมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากร และประชาชนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การให้บริการประชาชน; องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก



Abstract

This research has the following objectives: 1. To study the level of public service efficiency of Bo Suak Subdistrict Administrative Organization. Muang Nan District, Nan Province. 2. To study the relationship between the 4 Iddhibat Principles and the efficiency of public services of Bo Suak Subdistrict Administrative Organization. Muang Nan District, Nan Province. 3. To study the problems, obstacles, and suggestions about the efficiency of public services of Bo Suak Subdistrict Administrative Organization. Muang Nan District, Nan Province. The research was a mixed method consisting of quantitative research. There was a sample of 372 people using a questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and analyzed by using the Pearson correlation coefficient. and qualitative research with in-depth interviews with 11 key informants using interview forms and descriptive content analysis.

The results of the research were as follows: Mueang Nan District, Nan Province was at a high level ($\bar{x}= 4.02$). Mueang Nan District, Nan Province, in general, was at a high level ($\bar{x}= 4.08$) and the efficiency of providing public services. Overall, it was at a high level ($\bar{x}= 3.96$).

2. The relationship between the Four Iddhibat Principles and the efficiency of public services of Bo Suak Subdistrict Administrative Organization Mueang Nan District, Nan Province had a positive relationship at a relatively high level. From the hypothesis test, it was found that the Iddhipada 4 Principle and the efficiency of public services. There was a statistically significant positive relationship at the 0.01 level, so the hypothesis was accepted.

3. Problems, obstacles, and suggestions on the efficiency of public services of Bo Suak Subdistrict Administrative Organization. Muang Nan District, Nan Province. Problems Obstacles It was found that the personnel still did not quite understand the 4 power principles, causing their work to be defective. not satisfied diligence, attentiveness, and reflection in the workplace and not consistent with

the time, causing personnel to become discouraged about the work done. Patience in operations is limited and cannot be performed for a long time. get bored easily which causes lack of effort and discouragement The work is still not up to date with the situation. inconsistent with reality There are too many procedures for providing services to the public. The provision of information services is incomplete and not up to date, the chart of service procedures and signs indicating the way to obtain services are unclear, and modern technology is insufficient. And people want to provide training to develop the use of information technology for personnel. and the public continuously Suggestions on the efficiency of public services of Bo Suak Subdistrict Administrative Organization Muang Nan District, Nan Province, it was found that knowledge and understanding about working by applying Dhamma principles to personnel should be provided. Manage work in accordance with the knowledge and abilities of each person. Determine the time to work appropriately. Work is relaxed periodically. Reduce the process of providing services to the public. Providing information thoroughly and up to date There is a chart, there is a chart of the service process. Clear contact and lane signs Easy to request service and there is training to develop the use of information technology for personnel. and the public continuously.

Keywords: Efficiency; Serving the Public; Bo Sauk Subdistrict Administrative Organization

การบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด
อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ADMINISTRATION ACCORDING TO RAJ SANGKHAWATTHU OF SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUANG TUET,
PHU PHIANG DISTRICT, NAN PROVINCE

พระธีรวัฒน์ ธีรราชพัฒน์, พระครูปลัดวัชรพงษ์ Wachirapanyo, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Phra Theerawat Theerawatthano, Phrakruplad Watcharaphong Wachirapanyo,

Thitiwut Manmee

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: ketsayakornkheancom@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง 356 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t (t-test) และการทดสอบค่า f (f-test) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีมีตัวแปรต้นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Signification Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) การ

บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) และการบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อาชีพ และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วน ประชาชนที่มี อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด พบว่า โดยจัดฝึกอบรมการเกษตรทฤษฎีใหม่ จัดตั้งงบประมาณสนับสนุนจัดหาตลาดใหม่ๆ ให้เกษตรกร และศึกษาแนวทางการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรโดยการใช้เทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมคนดีมีความสามารถ (ปुरुสมณะ) การสรรหาบุคลากรโดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม จัดกิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบของชุมชน และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน ด้านการส่งเสริมอาชีพ (สัมมาปาสะ) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพโดยตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน สร้างโลกทัศน์ให้กับชุมชนให้มีแนวคิดที่กว้างไกลเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในอาชีพ และรวมกลุ่มสร้างอาชีพที่หลากหลาย ด้านการพูดจาไพเราะมีประโยชน์ เป็นทางแห่งความสามัคคี (วาชเปยยะ) สร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนด้วยวาจาที่สุภาพ มีอัธยาศัยดีเป็นกันเอง รู้จักพูดรู้จักหักทลายประชาชน รู้จักชี้แจงแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์

คำสำคัญ: การบริหารงาน; หลักราชสังคหวัตถุธรรม; องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด



Abstract

The objectives of this research were as follows: 1. To study the level of administration according to the royal principles of Muang Tut Subdistrict Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province. 3. To study the developmental approaches for administration according to the Rajasangkahavatthuthamma principles of Muang Tut Sub-district Administrative Organization, Phu Phiang District, Province. Nan was mixed-method research consisting of quantitative research. There was a sample of 356 people using a questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and t-test (t-test) and f-test (f-test) by one-way ANOVA method. Pairwise mean differences were compared by Least Signification Difference (LSD) method and qualitative research by in-depth interviews with 11 key informants using interview forms and content analysis. Depict.

The results showed that 1. Administration according to the principle of Rajasangkahavatthuthamma of Muang Tut Sub-District Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province was generally at a high level ($\bar{X} = 3.65$). Phu Phiang District, Nan Province. Overall, it was at a high level ($\bar{X} = 3.65$) and the administration according to the principle of Rajasangkahavatthuthamma of Muang Tut Subdistrict Administrative Organization. Overall, it was at a high level ($\bar{X} = 3.66$). 2. Comparison of public opinions toward the administration according to the Rajasangkahavatthudhamma principles of Muang Tut Subdistrict Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province, it was found that people with different genders, occupations and incomes had different opinions towards the administration. According to the Ratchasangkawatthudhamma of Muang Tut Subdistrict Administrative Organization no difference Therefore, the research hypothesis was rejected. The people with different ages and educational levels had different opinions towards the administration according to the Rajasangkahavatthutham of Muang Tut Subdistrict Administrative Organization.

Therefore, the research hypothesis was accepted. 3. Guidelines for the development of administration according to the Rajasangkha-havattudhamma principles of Muang Tut Subdistrict Administrative Organization found that by organizing new theory agricultural training. Set up a budget to support new markets for farmers and study methods for processing agricultural products by using technology. Promoting good and competent people (Purismedha), recruiting personnel based on merit, equality, transparency, and can be examined, evaluating the performance of personnel with fairness. Organize activities to honor the role models of the community and promoting education in the community Occupational Promotion (Sammapasa) Training to provide professional knowledge in response to the needs of the people. Create a worldview for the community to have a broader idea, learn new things in the profession and join groups to create a variety of careers. The side of speaking is good. It is the way of unity (Vajpeya), creating awareness in serving the people with polite words. good-natured, friendly know how to speak and greet people know how to clarify what is useful.

Keywords: Administration; Raj Sangkhawatthu; Administrative Organization Muang Tuet Sub-District

**การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาอุทกภัย
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน**

THE PEOPLE'S PARTICIPATION IN SOLVING FLOOD WISDOM OF MUANG TUT

SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,

PHU PHIANG DISTRICT, NAN PROVINCE

มนตรี อินน้อย, วรปรัชญ์ คำพงษ์, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Moontree Ainnoi, Worapat Khumpong, Thitiwut Munmee

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน

Nan Buddhist College

Corresponding Author E-mail: (montree282522@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาอุทกภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน 2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาอุทกภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอุทกภัยตามหลักการบริหารนิยธรรม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 354 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test F-test และ LSD การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาอุทกภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาอุทกภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาอุทกภัยขององค์การบริหารส่วน

ตำบลม่วงตึ๊ด ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มี อาชีพ และรายได้ แตกต่างกัน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาอุทกภัยขององค์การบริหารส่วน ตำบลม่วงตึ๊ด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอุทกภัยตามหลักการบริหาร นิยม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ควรให้ชุมชนตระหนัก ถึงปัญหาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการแก้ไขปัญหาอุทกภัย และการพัฒนา การบูรณาการหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดสภากาแฟ การกำหนดระเบียบวาระ กฎระเบียบการปฏิบัติงานที่สามารถเข้าใจและปฏิบัติได้ อັตลักษณ์ของผู้นำ สัดส่วนให้กลุ่มต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม การจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความสามัคคี และการส่งเสริมประเพณีนิยมพร้อม ให้บุคลากรและประชาชนเข้าร่วม มีการทออย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องซึ่งเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะ กระตุ้นให้ประชาชนสนใจรับทราบและปฏิบัติตาม

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; การแก้ไขปัญหาอุทกภัย; องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the level of people's participation in solving flood problems of Muang Tut Subdistrict Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province. Tued, Phu Phiang District, Nan Province classified by personal factors It is an integrated research method. during quantitative research and qualitative research, A questionnaire was used to collect quantitative data from a sample of 354 people and an in-depth interview was used to interview 9 key informants or people. Quantitative data were analyzed using statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation. and t-test, F-test, and LSD. The qualitative data were analyzed using content analysis.

Findings were as follows: 1. The level of people's participation in solving flood problems of Muang Tut Subdistrict Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province was at a high level.

2. Comparison of people's participation in solving flood problems of Muang Tut Sub-District Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province by gender, age, and different educational levels. People's participation in solving



flood problems of the Muang Tut Subdistrict Administrative Organization no difference. Therefore, the research hypothesis was rejected. As for the people with different occupations and incomes, people's participation in solving flood problems of Muang Tut Subdistrict Administrative Organization was significantly different at the 0.05 level. The research hypothesis was therefore accepted.

3. Guidelines for the development of participation in solving flood problems according to the principle of Aparihani Dharma 7 of Muang Tut Subdistrict Administrative Organization, Phu Phiang District, Nan Province should allow the community to be aware of the problem and participate in decision making. Make a plan to solve the flood problem. and the development of the integration of public participation principles coffee council setting the agenda Work rules that can be understood and followed. Leader's identity proportion to different groups take part organizing activities to encourage unity and the promotion of traditions, ready for personnel and the public to participate It is done regularly and continuously, which is another way to encourage people to pay attention and comply.

Keywords: Participation; Solving Flood Wisdom; Muang tut Subdistrict Administrative Organization



คำสั่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ ๔๙๒ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการจัดงานครบรอบ ๔๐ ปี และโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ MCU Congress 4 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการจัดงานฉลองครบรอบ ๔๐ ปี และโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ MCU Congress 4 ของคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ทุกประการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงแต่งตั้งผู้มีรายนามดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการดำเนินงานโครงการจัดงานครบรอบ ๔๐ ปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย :-

๑. คณะกรรมการที่ปรึกษา

อธิการบดี	ประธานที่ปรึกษา
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	กรรมการที่ปรึกษา
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	กรรมการที่ปรึกษา
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	กรรมการที่ปรึกษา
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต	กรรมการที่ปรึกษา
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ	กรรมการที่ปรึกษา
รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแผ่	กรรมการที่ปรึกษา
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป	กรรมการที่ปรึกษา
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	กรรมการที่ปรึกษา
คณบดีคณะพุทธศาสตร์	กรรมการที่ปรึกษา
คณบดีคณะครุศาสตร์	กรรมการที่ปรึกษา
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์	กรรมการที่ปรึกษา
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	กรรมการที่ปรึกษา
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	กรรมการที่ปรึกษา
พระเมธาวิเชียรสร, รศ.ดร.	กรรมการที่ปรึกษา
พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน	กรรมการที่ปรึกษา
พระครูพิศิษฐ์ประษานาถ, ดร.	กรรมการที่ปรึกษา
พระครูวิมลสุวรรณกร, ดร.	กรรมการที่ปรึกษา
พระครูวิลาศกาญจนธรรม, ดร.	กรรมการที่ปรึกษา
ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	กรรมการที่ปรึกษา
ศ.ดร.จ่านงค์ อดิวัฒนสิทธิ์	กรรมการที่ปรึกษา

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. กำกับดูแลและอำนวยความสะดวกในการดำเนินโครงการ และประสานงานกับฝ่ายต่างๆ
๒. ให้ข้อเสนอแนะและดำเนินการแก้ไขปัญหาแก่คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้อง
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๓. คณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายวิชาการ

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป	ประธานกรรมการ
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	รองประธานกรรมการ
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	รองประธานกรรมการ
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	รองประธานกรรมการ
รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ	รองประธานกรรมการ
รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร	รองประธานกรรมการ
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ	รองประธานกรรมการ
หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชานิติศาสตร์	กรรมการ
รองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์	กรรมการ
พระมหาชาติชาย ปญฺญาวชิโร	กรรมการ
พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.	กรรมการ
พระมหาสมชาย ขนฺติสรโณ	กรรมการ
ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	กรรมการ
ศ.ดร.จํารงค์ อติวัฒนสิทธิ์	กรรมการ
ศ.ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ	กรรมการ
รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร	กรรมการ
รศ.ดร.วิวัฒน์ หามนตรี	กรรมการ
ผศ.ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า	กรรมการ
ผศ.ชัชชัย ไชยสา	กรรมการ
ผศ.ดร.ประสิทธิ์ พุทธศาสนศรีธา	กรรมการ
อาจารย์ ดร.บวร ชมขุนศรี	กรรมการ
อาจารย์ ดร.ปนัดดา รักษาแก้ว	กรรมการ
อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ้มรัตนภัทรกุล	กรรมการ
ผศ.ดร.เอนก ไยอินทร์	กรรมการและเลขานุการ
พระปลัดวีระศักดิ์ อีร์งกูโร, ดร.	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
พระปลัดสมนึก อีร์ปญฺโญ, ดร.	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
อาจารย์ ปรีญา นิกรกุล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นายนเรศ ฤทธิเดช	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. จัดทำหนังสือรูปแบบ E-book ที่ระลึกงานฉลองครบ ๔๐ ปีคณะสังคมศาสตร์
๒. จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๔. คณะกรรมการคัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่น คนดีศรีสังคม และบุคลากรผู้ทรงคุณค่าต่อคณะสังคมศาสตร์

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	ที่ปรึกษา
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป	ที่ปรึกษา
คณบดีคณะสังคมศาสตร์	ประธานกรรมการ
รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ	รองประธานกรรมการ
รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร	รองประธานกรรมการ
หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชานิติศาสตร์	กรรมการ
รองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์	กรรมการ
นายกสมาคมศิษย์เก่า มจร	กรรมการ
รศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง	กรรมการ
ผศ.ดร.ธวัชชัย สมอเนื้อ	กรรมการ
ผศ.ดร.หิรัญกรณ์ แก่นท้าว	กรรมการ
อาจารย์พิพัฒน์ มโนรัตน์	กรรมการ
เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะสังคมศาสตร์	กรรมการและเลขานุการ
พระมหาพิสุทธิ์ สิทธิเมธี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวสุกัญญา แจ่มนคร	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวชญาอนุช สามัญ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. จัดหารายชื่อและคัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่น คนดีศรีสังคม และบุคลากรผู้ทรงคุณค่าต่อคณะสังคมศาสตร์เพื่อเข้ารับรางวัล ๔๐ ปี คณะสังคมศาสตร์
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๕. คณะกรรมการคัดเลือกผลงานประกวดรูปภาพ โลโก้ ๔๐ ปี คณะสังคมศาสตร์

รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ	ประธานกรรมการ
หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชานิติศาสตร์	กรรมการ
รองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์	กรรมการ
พระครูวินัยธรเอก ชินวิไล, ผศ.ดร.	กรรมการ
ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง	กรรมการ

ผศ.ดร.ประสิทธิ์ พุทธศาสนศรัทธา	กรรมการ
เลขานุการสำนักงานคณบดีคณะสังคมศาสตร์	กรรมการและเลขานุการ
พระมหาพิสุทธิ สิริเมธี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
พระมหาปฏิภาณ สุปฏิภาณเมธี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวเรวดี จรรย์ยา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. ดำเนินการคัดเลือกผลงานประกวดรูปภาพ และรูปโลโก้ ๔๐ ปี คณะสังคมศาสตร์
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๕. คณะกรรมการพิจารณาบทความทางวิชาการ

รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ	ประธานกรรมการ
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	รองประธานกรรมการ
หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	กรรมการ
หัวหน้าภาควิชานิติศาสตร์	กรรมการ
รองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์	กรรมการ
พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสิทธิ์	กรรมการ
ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง	กรรมการ
อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะไบ	กรรมการ
อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช	กรรมการ
พระมหาสมชาย ขนติสรโณ	กรรมการและเลขานุการ
พระมหาสมัคร อดิภทโท	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
พระมหาปฏิภาณ สุปฏิภาณเมธี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวเรวดี จรรย์ยา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวชญาณูช สามัญ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาบทความทางวิชาการ
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๕. คณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายพิธีการ

หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	ประธานกรรมการ
พระมหาสุเทพ สุพนชาติโต, ผศ.	รองประธานกรรมการ
พระมหาชาติชาย ปญญาวชิโร	รองประธานกรรมการ
	กรรมการ
พระครูปลัดอุดมวัฒน์, ดร.	พระครูวินัยธรภราดร นริสสุโร
พระครูสังฆรักษ์ประเสริฐ ฉนทสีโล	พระอธิการมงคล สุขมงคล
พระสมบัตติ เตชปุณโณ	พระอุดม อติธมโม
พระนิพล พลปญโญ	พระทศพล สุนตจิตโต

พระศักดา สิริจันโต
 พระจිරูตมิ ญาณเปโม
 พระพัลลภ สุนทรนีโย
 พระปลัดนพดล กมลธมโม
 พระมหายุทธภูมิ กตปุญโญ
 PhraKo Sountaro
 พระมหาพัฒนชัย วุฒนเมธี
 พระณภัทร ปญญาวุธ
 พระณัฐดนัย กิตติวฑฒโน
 พระมหาถาวร กตปุญโญ
 พระประจักษ์ ธมมวริโย
 พระวิรัตน์ สุภาจาโร
 พระเจตพล คุตตมโน
 พระฐาปกรณ์ สีลภูสิต
 พระมหาพงษ์สันต์ สนต์จิตโต
 พระวิชชุกร ติสโร
 สามเณรเสนาะ หอมขจร
 สามเณรชัยณรงค์ มนโธสง
 ผศ.ดร.เตชา กัปโก
 อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ้มรัตนภัทรกุล
 อาจารย์เดชอุดม แสงบุญ
 อาจารย์จำมยุ้น ลุงเฮือง
 นายพิบูล ชัยวานิชย์
 นายเพชรวัฒน์ วรรณชัยรัตน์
 นายอรรถพล พงษ์สวัสดิ์
 นายณณภพ มงคลยศพร
 นายเจริญ ความสุข
 นายชิษณุพงศ์ เลิศทรัพย์ทวี
 นายสุรัตน์วัฒน์ สุเมธรัตน์กุล
 นางปราณี สุตสากรณ์
 นางพิชญ์สินี วินิจจิตร
 นางสาววัลลี ชีฆาวงค์
 นายศุภชัย พิทยะพลัง
 นายชุมพล เจนจัดการ
 นางสาวมัทยา ถาวร
 นายอธิษฐ์ อุปภาค
 นายประทับ สันใจคำ
 นายเศรษฐ์ฐกรณ์ นาศพัฒน์

พระกัณฑพงษ์ กนตธมโม
 พระจิววัฒน์ จารุพล
 พระสมเกียรติ ธมมโฆสโก
 พระปรีชา ปริบุญโญ
 PhraChanthaphone Inthasophato
 PhraSangkhom Sokhawattakho
 พระสุรสิทธิ์ กิตติสาร
 พระอธิการปฏิยุทธ์ วิตโสโก
 พระนันท์ฐนากาน จิตเมธ
 พระกานต์นิธิ คนธิโก
 พระครูใบฎีกาบุญชัย กิตติชโย
 พระธนวุฒิ ธนีสโร
 พระกานูเดช สีลเตโช
 พระวิชัย วิชโย
 พระมหาสามารถ ธีธมโม
 สามเณรธราทิพย์ กออินทร์
 สามเณรปวีร์ศรี จันทอง
 รศ.ดร.วิวัฒน์ หามนตรี
 ผศ.ดร.อุบลวรรณ ภวกานันท์
 อาจารย์ ดร.สร้อยบุญ ทรายทอง
 อาจารย์สนธิญาณ รักษาภักดี
 อาจารย์ ดาวเหนือ บุตรสีทา
 นายบวรวิษณุ พิกุล
 ส.ต.ต.ปรัชญา สมหมาย
 นายทศพล เคหาสัย
 นายกฤษณะ งามผิว
 นายบุญทัน มาพงษ์
 นางวรษา ขุนสนธิ
 นางสาวสิริกัญญาจนมาศ บานชื่น
 นางสาวหทัยรัตน์ พันธุ์สว่าง
 นายพิวโรกานต์ กุลโรจนพัฒน์
 นายกิตติ กันทรวิชัยวัฒน์
 นายธนศิษฐ์ ภัทรโกคินเศษฐ์
 นายต่อลาภ ทิพย์อารักษ์วงศ์
 นายชาญชัย คงคติกัจจร
 นายพงษ์ธारा สิงคินภา
 นายพีระพงศ์ กรมแสง
 นายกำธน ท่าไม้

นางสาวกนกรัตน์ เอี่ยมประเสริฐ
 นางสาวณัฐธิดา นันทะวงษ์
 นางสาวสุภัคชญา รัตน์ใหม่
 นายสงกรานต์ อ่ำพันธ์
 ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง
 พระมหาพิสุทธิ์ สิทธิเมธี
 อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช
 พระมหาปฏิภาณ สุปฏิภาณเมธี

นางสาวพิจิตรา มะกอง
 นางสาวอรพินท์ พึ่งยิ้ม
 นางสาวสิริพร พัฒนชัยยะ
 นางนิตยา ศรีวงศ์
 กรรมการและเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. เตรียมความพร้อมและลำดับพิธีการตลอดงาน
๒. ศาสนพิธีกร
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๖. คณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์
 รองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์
 รศ.ดร.พิเชฐ ทั้งโต
 รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
 รศ.ดร.พรรษา พฤษยามงกุล

ประธานกรรมการ
 รองประธานกรรมการ
 รองประธานกรรมการ
 รองประธานกรรมการ
 รองประธานกรรมการ

กรรมการ

พระครูปลัดทราทีตย์ อาสโภ
 พระปลัดธีรวัฒน์ อภิวัตตโน
 พระครูสังฆรักษ์ธรรณสรณ์ พลธมโม
 พระใบฎีกาพงษ์ศักดิ์ จันทูปโม
 พระอธิการกฤต กตธมโม
 พระนรินทร์ โชติปาโล
 พระครูปลัดกฤษณ์เพชร โกวิท
 พระมหาสมัคร อติภทโท
 พระมหาธนาธิป สีลสุทโธ
 พระอัครนัย ญาณสุทโธ
 พระวัชรินทร์ ปากาโร
 พระยุทธนา ชยเมธี
 พระมหาภานุพงษ์ ญาณวิชิโย
 พระมหาอภิสิทธิ์ อมรรวีสี
 พระปลัดอภิสิทธิ์ วิสารโท
 พระกรกต ขนตีพโล
 พระจักรกฤษณ์ ญาณธโร
 พระณัฐ ฆนติธโร

พระปลัดพิชิต ธีรภทโท
 พระครูใบฎีกาสมยศ ปสนโน
 พระอธิการเชิดดนัย ขวโน
 พระอนุสรณ์ อนุตโตโร
 พระปลัดประพันธ์ศักดิ์ สุรจิตโต
 พระมหาธนรัตน์ ธนรัตน
 Phramaha Ley Penh
 พระมหาปณวัศ ปุณฺณโชตโก
 พระบัณฑิต จันทปณฺโญ
 พระมานะ อภิวัตตโน
 พระครูปลัดอนุวัฒน์ ธมฺมทีโป
 พระมหาพจน์ วชิรธโน
 พระปลัดธนกฤต ปิยวฑฺฒโน
 พระพุทธพร พุทธวโร
 พระกฤตนัย สุเมธโส
 พระจิระศักดิ์ จิระธมโม
 พระดณฺสรณ์ สุจิณฺณธมฺโม
 พระธีรเกียรติ ธีรวโร

พระคัลลชา จันทปญโญ
 พระปรมะ ปรมสุชี
 พระปลัดรังสรรค์ นิพโกโย
 พระพิทักษ์ โชติญาโณ
 พระมหาจีระวัตร ภาทรเมธี
 พระมหาไตรภูมิ เขมปญโญ
 พระมหาธนวัฒน์ คมภีรปญโญ
 พระมหาฤทธิ อาทโร
 พระมหาศิริพล ญาณสิริ
 พระมหาสมบุรณ์ ฉนทมโม
 พระเวทิส ญาณทีโป
 พระสมเกียรติ ปภาโส
 พระสิทธิพล สิทธิพล
 พระสุริยัน สุจิตโต
 พระอภิวัฒน์ ญาเรือน
 พระอานนท์ วรจิตโต
 สามเณรกันตัทธ ยกพนม
 สามเณรขันติชัย พงพันธ์
 สามเณรจักรพงศ์ รุ่งเรือง
 สามเณรจิโรชิตี พลมา
 สามเณรจรงค์ดี หาญสินธุ์
 สามเณรชนะชัย อังกาบ
 สามเณรชาญชัย สารบุรณ์
 สามเณรณัฐชา วิทย์น
 สามเณรณัฐพร มณีพันธ์
 สามเณรเต็มไมตรี สิพล
 สามเณรเทวา อ่อนกร
 สามเณรธนรักษ์ วิเศษวงษา
 สามเณรธนวัฒน์ สุวรรณศรี
 สามเณรธนากรณ พงษ์ภักดี
 สามเณรธีระพงษ์ วิเศษพงษ์
 สามเณรนรินทร์ ไชยศรี
 สามเณรนิธิ วิวงศ์
 สามเณรประพันธ์ บุญบุก
 สามเณรพรชัย อังกาบ
 สามเณรพัชรพล จันท์ตัน
 สามเณรภาคพล ไทยภักดี
 สามเณรภูผา ศรีเฉลิม

พระปลัดกิตติเชษฐ สุนตกาโย
 พระพงษ์วัฒน์ ธีรวุฒโน
 พระพิพัฒน์ วิสุทธิญาโณ
 พระมหาตันตระกานต์ ฐิตเมธ
 พระมหาทิวา ทินนญาโณ
 พระมหาธวัชชัย อติปญโญ
 พระมหาวิศรุต วิสุทธิโร
 พระมหาสมจิตร์ ฐิตวิโร
 พระมหาสมิทธิ์ สุจิตโต
 พระศรายุทธ กลุยาณยุตโต
 พระสมัย ภาททธารี
 พระสมุห์ศุวัชรญาณ ภาทรเมธี
 พระโสภณัฐ อธิปญโญ
 พระอาชา เซหมื่อ
 พระอุเทน อภิชาโต
 สามเณรก้องเกียรติ แซ่ลิ่ม
 สามเณรกัมพล วงศ์เสนา
 สามเณรคงฤทธิ ไขไพบวัน
 สามเณรจักรพรรดิ เป็นณรงค์ชัย
 สามเณรจิรพัฒน์ สาธรณ์
 สามเณรจिरายู พันธุ์ดี
 สามเณรชัยณรงค์ นาคฉิม
 สามเณรญาณกร แก้วก่า
 สามเณรณัฐพงษ์ วันดารมย์
 สามเณรณัฐพล ทองอัม
 สามเณรเตเลโซ จิรพัฒน์วรากุล
 สามเณรธนพล เมืองพิล
 สามเณรธนรัฐ แซ่หวัง
 สามเณรธนากร บุญมูล
 สามเณรธีรพงศ์ มดยงค์
 สามเณรนนทวัฒน์ ภางาม
 สามเณรนิกรวัฒน์ แสงจันทร์
 สามเณรบรรณวิษญู จิตแหลม
 สามเณรพงษ์เพชร ดีบุปผา
 สามเณรพร้อมพงศ์ สมพัทธ์
 สามเณรพีระพัฒน์ พลแหง
 สามเณรภาคภูมิ จันตะอินทร์
 สามเณรเมษา วิจักขณวงศ์

สามเณรรักษิต พาชื่นใจ
 สามเณรวชิระ สำราญรื่น
 สามเณรวรวิทย์ สุขสะอาด
 สามเณรวิศวะ เกลี้ยงขาว
 สามเณรวีระวัฒน์ พรหมศรี
 สามเณรศรายุทธ จะอิ่น
 สามเณรศิวาบุตร ทัพชูวงศ์
 สามเณรศุภโชค ศิริญาณ
 สามเณรสมานภร สังทอง
 สามเณรสิริวิชัย สถิตภูมิ
 สามเณรสุภาพ ปราศทุกข์
 สามเณรสุรียา อรชุน
 สามเณรสุวัฒน์ ศรีแก้ว
 สามเณรเสรี ผดุงศิลป์
 สามเณรอรรรถพล ลำไย
 สามเณรกันต์ศักดิ์ ประสารวงศ์
 ผศ.ดร.นพดล ดีไทยสงค์
 อาจารย์ ดร.ปนัดดา รักษาแก้ว
 อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุ
 อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี
 อาจารย์วินัย มีมาก
 นายฐานิสร์ณ ธินิศิริ
 นางสาวจุฑารัตน์ ยะคำ
 นายชัชวาลล์ ขจรภัย
 นายธีรณัย สุวรรณโชติ
 นายธนันท์ อุเจริญ
 นายผดุงเกียรติ แจ่มแจ้ง
 นางสาวเพชรแพรวพราว รามโกมุท
 นางสาวพรรณนารายณ์ เข้มเพชร
 นายมนตรี เอี่ยมพิทักษ์สกุล
 นายวันชัย สังข์ประเสริฐ
 นายวิรัช แสงงาม
 นายสำเร็จ ราชฉวาง
 นายเอกลักษณ์ สุนทรลักษณ์
 นายโชติอาทิตย์ จันทร์สุขชื่น
 นายไกรพุมิ อินทรโยธา
 นางสาวจิรวรรณ ช่วยสงค์
 นายชัยปรมัตต์ จิตมหาวงค์

สามเณรรัตน์ธวัช ขุนพิลึก
 สามเณรวรวิช เสนามนตรี
 สามเณรวรวุฒิ พุฒตาลดง
 สามเณรวีพล พรไพโรพนาตอน
 สามเณรศกณตภรต เจริญมิตร
 สามเณรศิริชัย แซ่ซัง
 สามเณรศุภกิมห์ ทั่งบุญ
 สามเณรเศรษฐพงศ์ ทหารเทศ
 สามเณรสันติศุภกร พรหมมาอิน
 สามเณรสุธี กองรัมย์
 สามเณรสุรชาติ สิริประโคน
 สามเณรสุรียาวัช ทรชัย
 สามเณรเสกสรรค์ ธรรมนิยม
 สามเณรอนุชิต เค็มบึง
 สามเณรอูเทน ปาวอน
 ผศ.ดร.ยุทธนา ปรานีต
 อาจารย์ ดร.บวร ชมขุนศรี
 อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ
 อาจารย์ ดร.ทักษิณ ประชามอญ
 อาจารย์ ดร.สุมาลี บุญเรือง
 อาจารย์มารุตพงศ์ มาสิงห์
 นายกิตติพัธ คำสุข
 นางสาวชฎารัตน์ ไชยบุญตา
 นายธนภฤต ชัยเทวะกุล
 นายदनัย วิริยะสหกิจ
 นายประสงค์ ทินนะ
 นางสาวพกษะศรี อรุณรัตน์
 นางสาวพิมพ์มาดา ขาปลีก
 นายภาณุวัฒน์ ชัยเทวะกุล
 นางสาววารภรณ์พัฒน์ พันธุ์พญาวัชร
 นายวัฒน์จสัน วัฒนพา
 นายวิรัช สกุลพงษ์
 นางสุหทัยา สิ้นชัย
 นางสาวอติติยา อัชชาคัย
 นางสาวกนกนุช นิยนันท์
 นางสาวจันทจุฑา จิตตานุรักษ์
 นางสาวนาตยา อินทร์กรุงเก่า
 นายปภัณญ์ ลอยชื่น

นางบัณฑิตภากร สมโรจน์รัตน์
 นางสาวพิราวรรณ วัฒนวิภาพ
 นายไพบูลย์ ทองดี
 Sophai Phorn
 นางสาวชฎาพร กันถาด
 นางสาวประณยา วงษ์สุวรรณ
 นางสาวมนชยา แซ่คู
 นางสาวศิริประภา คงทน
 นางสาวสุพิชชา อุตะมะชะ
 นายจารึก สารีนาค
 นายชลิต วงศ์ทวีทอง
 นายพงศกร ศรีประสิทธิ์
 นายภาณุชิต ศิริพันธ์
 นายศักดิ์ อยู่สวน
 นายสุรศักดิ์ แซ่อ้อ
 ผศ.ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า
 พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ, ดร.
 ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง
 ผศ.ดร.ประสิทธิ์ พุทธศาสนศรีธา
 ดร.กรกต ชำบัติต
 นายพลวัฒน์ สีทา
 นางสาวพัชรี หาลาง
 นายนเรศ ฤทธิเดช
 นางสาวเรวดี จรรยา

นางสาววรรณที สุวรรณจิรไพศาล
 นายสรารุช อุเทนรัตน์
 ร้อยโทวัชร ขวัญอ่อน
 Saring Chhit
 นางสาวธราพร ศิริเจริญ
 นางสาวมนชยา แซ่คู
 นางสาวศิรินภา สวัสดิ์ภูมิ
 นางสาวศิริประภา คงทน
 นายกนกพงศ์ โพธิ์ประพาฬทอง
 นายจิรายุ วิงวอน
 นายณัฐกมล เดชเพ็ชร
 นายพิพัฒน์ ทองยศ
 นายวุฒพงศ์ บุญทะสิน
 นายศักดิ์ดา ปัญญาวงศ์
 นายสุระชัย สิงห์การ
 กรรมการและเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. ประชาสัมพันธ์คณะและงานครบ ๔๐ ปี ด้วยสื่อต่าง ๆ
๒. ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ก่อนงาน ขณะดำเนินงาน และหลังงาน
๓. ดำเนินการออกแบบโลโก้ ออกแบบจัดพิมพ์การ์ด และออกแบบภาพพื้นหลังกิจกรรมเสวนาวิชาการ
๔. ประชาสัมพันธ์การจัดหางบประมาณและระดมทุนกองทุนพัฒนาคณะสังคมศาสตร์
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๗. คณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายปฐมภูมิ

หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์
 พระครูปริมาณุรักษ์, รศ.ดร.
 พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ผศ.ดร.
 พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ผศ.ดร.
 พระครูธรรมธรรฐาพร ปภัสสร

ประธานกรรมการ
 รองประธานกรรมการ
 รองประธานกรรมการ
 รองประธานกรรมการ
 รองประธานกรรมการ

พระคมสัน จิตเมธโส, ผศ.

กรรมการ

พระนันทศักดิ์ นนทสาโร
 พระสุกิจ ปสาโท
 พระมหาภาณุพงศ์ จีรวฑฒโน
 พระใบฎีกาดนัย ปญญาวฑฒโน
 พระสมุห์นรินทร์ วรปญโญ
 พระณัฐวัฒน์ เขมियो
 พระมงคล กิจจธโร
 พระมหาโสพรรณณ ถาวรจิตโต
 พระศรีชาติ ติฉินพโล
 พระมหาสมควร กิตติวุฑฒโฒ
 พระธนบดี เตชวณโณ
 พระสมุห์จักรกฤษ ฐิตส์โร
 พระครูสังฆรักษ์สุทัศน์ สุขมงคล
 พระใบฎีกาวัชชัย สุจิตโต
 พระมหาดำรงค์ สุขมงคล
 พระปลัดพงษ์ศิริ สิริวิโส
 พระณฐาภพ สุธีโร
 พระชนะพล ถาวรธมโม
 พระมหาวรากร ฐิตธมโม
 พระประสงค์ ฐานวุฑฒโฒ
 พระฤทธิรงค์ ฐานิสฺสโร
 พระวุฒิพล โชติวณโณ
 พระครูปลัดอชิรวรงค์ กุสลจิตโต
 สามเณรอรธพล แก้วมูล
 พระปลัดอภิเชษฐ์ โกสโล
 พระมหาอองออง อุตฺโตโร
 สามเณรเทียนชัย อินทร์จันทร์
 สามเณรยงค์ยุท ประดาศักดิ์
 สามเณรภัทรพล เปลี่ยนกระโทก
 สามเณรธนกฤต ชัยศิริ
 รศ.ดร.พลวัฒน์ ชุมสุข
 อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ้มรัตน์ภัทรกุล
 อาจารย์ ดร.สร้อยบุญ ทรายทอง
 นายธงชัย แซ่เฮ้ง
 ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว
 พระปลัดสมนึก อีรปญโญ, ดร.

รองประธานกรรมการ

พระประสพโชค อุดตมโน
 พระศิริชัย ธมมรกษิโต
 พระมหาวชิรพงษ์ ฐานวุฑฒโฒ
 พระครูปลัดศราวุธ ฐิตโสภโณ
 พระกิตติพงษ์ ฐิตเมโธ
 พระภาณุมาศ ฐิติญาโณ
 พระสุชานนท์ จารุธมโม
 พระสุรัตน์ จนทสาโร
 พระมหานพดล อภิชาโน
 พระชัชชนันท์ ฐานวุฑฒโฒ
 พระมหานรินทร์ นรินทโร
 พระณัฐวุฒิ ยติโก
 พระครูวินัยธรรมนัส ทีปธมโม
 พระครูใบฎีกานรินทร ปภาโกร
 พระมหาดวงเดือน มหาวิโร
 พระปลัดพนานันท์ ฐิตเมโธ
 พระจำนง งามมีโก
 พระชวาลา ฐิตเตโช
 พระธีรวุฒิ ธนิสฺสโร
 พระพุฒินาท สุธมโม
 พระวิเชียร วชิรธมโม
 พระครูสังฆรักษ์สัญญา จีรวฑฒโฒ
 พระสมุห์อำนาจ อิทธิธมโม
 พระครูวินัยธรรมหาคุณณ ปตตกาโม
 สามเณรคุณากร ลาพันธ์
 พระมหาสุทยอด สุจิณณธมโม
 Hong Hoeun
 Chan Vilasone
 Yommala Onein
 สามเณรชินวัฒน์ เพ็งสระเกษ
 รศ.อนุภูมิ โชวเกษม
 ผศ.วัชชัย ไชยสา
 อาจารย์วินัย มีมาก
 นายปราณนต์ ชันทอง
 กรรมการและเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสัทโธ
นางสาวสุกัญญา แจ่มนคร
นางสาวจิราพร อรรถารส
นางสาวชญาณัฐ สามัญ
นายสุทา ขอวาทกลาง

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. ต้อนรับพระเถรานุเถระ แยกผู้มีเกียรติที่มาร่วมงาน และผู้เข้ารับโล่รางวัล
๒. ต้อนรับองค์ปาฐกถาและวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
๓. อำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน
๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๘. คณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายสวัสดิการ

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	ประธานกรรมการ
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	รองประธานกรรมการ
พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน	รองประธานกรรมการ
พระครูพิศิษฐ์ประชาณาถ, ดร.	รองประธานกรรมการ
พระครูวิมลสุวรรณกร, ดร.	รองประธานกรรมการ
พระครูวิลาศกาญจนธรรม, ดร.	รองประธานกรรมการ
พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ดร.	รองประธานกรรมการ
ผศ.ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า	รองประธานกรรมการ

กรรมการ

พระพุทธิญาณมุนี	พระบูรเขตธรรมคณี
พระเมธีวราภรณ์	พระวิมลมุนี
พระครูปลัดสุวัฒนพุทธิคุณ	พระครูกิตติญาณวิจักษ์
พระครูชลธารโสภิต	พระครูธรรมธัชจิริชาติ
พระครูปราการศิริรักษ์	พระครูปริยัตติธรรมเมธี
พระครูพิพิธพัฒนการ	พระครูภาวนาปัจจันตเขต
พระครูวิธานธรรมสุนทร	พระครูวิมลโสมนันทน์
พระครูสุตชยาภรณ์	พระครูสุธรรมธีรานุยุต
พระครูโสภณศาสนานุกรักษ์	พระครูอุทัยสุตกิจ
พระครูปลัดชาลิน กตปุญโญ	พระครูปลัดธวัชชัย ธวัชชเมธี
พระครูปลัดเสนาะ วิสุทโธ	พระครูวินัยธรกิตติศักดิ์ กิตติสกุโก
พระครูวินัยธรรมานะ หิริธมโม	พระครูสมุห์ชาคริต ปิยาโคโม
พระครูสมุห์พุลสวัสดิ์ ฐิตสีโล	พระครูสังฆรักษ์มานพ อคฺคมาณโว
พระครูสังฆรักษ์สมพงษ์ จตตมโล	พระครูสังฆรักษ์เสกสรร ธีรงกูโร
พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชิโต, ดร.	พระครูสังฆรักษ์ปัญญาพล ปญญาพลโล
พระณพฤท คุณวีโร	พระธนาการ ธนก่อโร
พระประเสริฐ เตชโก	พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ศักดิ์นิติจารุชัย

พระปลัดเวชยันต์ จิตสทโช
 พระปลัดเอกชัย จนทโชโต
 พระภูธิปนิศร์ ชุตติพล
 พระมหาถาวร ขนติวิโช
 พระมหาเมธีวัฒน์ สมจิตโต
 พระมหาสุรศักดิ์ สีลสวโร
 พระมหาอานนท์ โสภณปญโย
 พระศักดิ์จรินทร์ จิตสวโร
 พระสนธยา อธิจิตโต
 พระสมุห์ธณัฐพล ธมมสโร
 พระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทธิวิโส
 พระสมุห์สุรินทร์ รตนโชโต
 พระสุรภาส ปภาโต

Ven.Poke Pha

ผศ.ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญาวารกุล
 อาจารย์ ดร.บวร ชมขุนศรี
 อาจารย์จำมัยนุญ ลุงเฮือง
 นายภราดร แก้วบุตรดี
 นายวสุกิจจ์ เหล่าอินทร์
 นายนรพัชร เสาธงทอง
 นางสาวภคสิริ แอนินหน
 นางอัจฉราวรรณ ใจยะเขียว
 นายโชคชัย ศรีรักษา
 นางสาวกันทนา ภัทรโพธิวงศ์
 นางสาวชนภา ปุญญนันท์
 นายณัฐกฤต ชัยอริยเมธี
 นายนันทปภา นุชาภัทร
 นายพุทธิพงษ์ กันทะรส
 นางสาวเยาวภา รุ่งเรือง
 นางสาวรักยิ่ง โรจนเกตุปัญญา
 นางศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์
 นายสันติ มณีวงศ์
 นางหทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง
 นายพิธาน โตตระกูลพิทักษ์
 นายพลัฎฐ์ อาริวงศ์ศิลป์
 นางสาวชยีน ประพัฒน์ปรีชากุล
 นางสาวชนิกานต์ ธรรมเจริญ
 นางสาวจิรภา สุขนวนนิช

พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ
 พระพุฒิพันธ์ จนทวิโส
 พระมหากฤษชัย กิตติธมโม
 พระมหาบรรณ ปญญาโร
 พระมหาศิวพล พลเมธี
 พระมหาอรธพล นริสสุโร
 พระแมนรัตน์ จตตมโล
 พระศิริวัฒน์ ปิยสีโล
 พระสมพล ยสชาติ
 พระสมุห์ธีรพล อคคปญโย
 พระสมุห์วีระ สุนทโร
 พระสมุห์อาคม อาคมธีโร
 พระอนุรักษ์ จิตวฑฒโน
 ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต
 อาจารย์ ดร.ปนัดดา รักษาแก้ว
 อาจารย์ดาวเหนือ บุตรสีท
 อาจารย์ปริญญา นิกธกุล
 นายทักษิณ ประชามอญ
 นายการณย์ พรหมแก้ว
 นายประสาน เจริญศรี
 ว่าที่ร้อยเอกภุริทัต บริบูรณ์
 นางสาวณปภัช พัทธกรโชติ
 นางสาวกรณร์วี ฐิติอมรวิทย์
 นางสาวจิตราภรณ์ จิตตานุรักษ์
 นายฐาคนิษฐ์ พรทองประเสริฐ
 นายธนัท ติระพรชัย
 นางสาวพนิดา บุญะจินดา
 นางมณีญา เบญจกุล
 นายวิภาส พิตรพิบูลย์พงศ์
 นายวิสุทธินันท์ นิลพัฒน์
 ทันตแพทย์หญิงเสาวนีย์ มิตตะธรรมากุล
 นายสรารุช เบญจกุล
 พันตำรวจโท อภิมุข เสมสฤษดิ์
 นายศิลชัย หวังเจริญเวทย์
 นางสาววิรกานต์ ชัยสิริสุวรรณ
 นายณรงค์ศักดิ์ ทั่งทอง
 นายสุบิน คำสุตที
 นางศุภรดา ศรเพชร

นายกฤษฎา ไกรสุริยวงศ์
 นายวีระพงศ์ เกียรติไพระยศ
 นางชัชวาลิธา ชัชวาลวงศ์
 นางสาวณิชาพัฒน์ คำดี
 นายเทพ เทพวัฒน์ปิยกุล
 นายบรรเจิด ถมปัด
 นางสาวปาริชาติ เปรมวิชัย
 นางเพียงหทัย พงษ์สุวรรณ
 นายมนตรี บุญจรัส
 นางสาววันเพ็ญ วัฒนกุล
 นางสาวศิริ รุ่งภัทรเศวต
 นาวาตรี พญ.สุจิตตรา สวาทยานนท์
 นางอรพิน ตันติวิรุฬห์
 นายอวยชัย รางชัยกุล
 นางสาวจิรัตติกาล สุขสิงห์
 นางสาววรินทร์ จินดาวงศ์
 นายแสนสุริยา รักเสมอ
 นางสาวอุสา วงศ์ศิริกุล
 นางศิริภัสสร ปิยนันทวารินทร์
 นางสาวสมณฑา สุภาวิมล
 นางวาริญา ม่วงเกลี้ยง
 นางสาวสาลินี สมบูรณ์ไพศาล
 นางสาวปฎิธรรม สำเนียง
 นางสาวสุกัญญาณัฐ อบสิน
 นายพลิชฐ์ กิตติบัลลังก์กุล
 นางจุฬารณีย์ สุขวัต
 นางอนุชิตา แสงอรุณ
 อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุ
 นางสาวลัดดาวลัย บุญปกครอง
 นางสาวสุกัญญา แจ่มนคร
 นางสาวจิราพร อรรถารส
 นางสาวชญาณัฐ สามัญ

นายรัชพล สุวรรณโชติ
 ทพญ.จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์
 นางสาวณัฐพร มูลมาตย์
 นายทองดี ปาโล
 นายนัฐพล บุญสอน
 นางสาวประภาวรินทร์ พิทักษ์ชัยภักดิ์
 นายพีระ อุดมกิจสกุล
 นางสาวภักชอุดา พูนสุวรรณ
 นางสาวมาลัย สาแก้ว
 นางวินัส ธรรมสารโรธิต์
 นายศุภชัย ศักดิ์ตระกูล
 นายอภิรัต ศิรินาวิน
 นายอรรถพล เสือคำธณ
 นางสาวอุบลกาญจน์ อมรสิน
 นายพงศ์นคร โภชากรณ์
 นายสุพล ศิริ
 นายอดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ
 พันเอกหญิง พัชรศศิ เรืองมณีญาติ
 นางมลธิดา อุบลรัตน์
 นายสุรจุม ณะ ระนอง
 นายสมจินทร์ ศรีปรัชยานนท์
 นายไชยสิทธิ์ อุดมโชคนามอ่อน
 นายอัครเดช พรหมกัลป์
 นายชลิต วงศ์สกุล
 นายฉัตรชัย อุประแสน
 นางใจสวรรค์ บุรณสรร์
 กรรมการและเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
 กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. จัดเตรียมอาหาร, เครื่องดื่ม, และต้อนรับผู้มาร่วมงาน
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๙. คณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายสถานที่

รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร
ผู้อำนวยการฝ่ายสถานที่และยานพาหนะ
พระปลัดวีระศักดิ์ ธีรกุลโร, ดร.
ผศ.ดร.ประเสริฐ อิลลาว

ประธานกรรมการ
รองประธานกรรมการ
รองประธานกรรมการ
รองประธานกรรมการ

กรรมการ

พระจักรกฤษณ์ ญาณธโร
พระณัฐ ฆนติธโร
พระธีรเกียรติ ธีรวโร
พระปลัดรังสรรค์ นิพโย
พระพิทักษ์ โชติญาโณ
พระมหาณัฐพงษ์ อธิภูฐานโณ
พระมหาทัศนัย ทสสนนโย
พระมหาธนวัฒน์ คมภีรปญโญ
พระมหาเบญจมิน ฐิตปญโญ
พระมหาพัฒนชัย วฑฒนเมธี
พระมหาฤทธิ อาภาโร
พระมหาศิริพล ญาณสิริ
พระมหาสมบุรณ์ ฉนทมโม
พระมหาสามารถ ธีรธมโม
พระวิชุกร ดิสโร
พระเวทิส ญาณทีโป
พระสมเกียรติ ปภาโส
พระสิทธิพล สิทธิพล
พระเอก ถาวโร
สามเณรกันต์ศักดิ์ ประสารวงศ์
สามเณรขันติชัย พงพันธ์
สามเณรจักรกฤษ ศรีวอน
สามเณรจิตวิสุทธิ์ ศรีบุญบัน
สามเณรจिरพัฒน์ สาธรณ์
สามเณรชัยณรงค์ นาคฉิม
สามเณรญาณกร แก้วกำ
สามเณรณัฐพงษ์ วันดารัมย์
สามเณรณัฐพล ดาวสุข
สามเณรเต็มไมตรี สิพล
สามเณรเทวา อ่อนกร
สามเณรธนพล เมืองพิล
สามเณรธีรพงศ์ มดยงค์

พระฐาปกรณ์ สีลภูสิต
พระดลลชา จนทปญโญ
พระปลัดกิตติเชษฐ์ สุนตกาโย
พระพงษ์วัฒน์ ธีรวัฒนโน
พระมหาจีระวัตร ภัทรเมธี
พระมหาไตรภูมิ เขมปญโญ
พระมหาทิวา ทินนญาโณ
พระมหาวัชชัย อติปญโญ
พระมหาพงษ์สันต์ สุนตจิตโต
พระมหาภาควุฒิ ภูริภทโท
พระมหาวิศรุต วิสุทธิธโร
พระมหาสมจิตร ฐิตวิโร
พระมหาสมิทธิ์ สุจิตโต
พระวรพฤษชัย ฆนติธโร
พระวิชัย วิชโย
พระศรายุทธ กลยณยุตโต
พระสมุห์ศุวัชรญาณ ภัทรเมธี
พระอุเทน อภิชาโต
สามเณรก้องเกียรติ แซ่ลิ้ม
สามเณรกัมพล วงศ์เสนา
สามเณรคงฤทธิ์ ไชไพบวัน
สามเณรจักรพงศ์ รุ่งเรือง
สามเณรจิระโชติ พลมา
สามเณรจिरศักดิ์ หาญสินธุ์
สามเณรชินวัฒน์ เพ็งสระเกษ
สามเณรณัฐกร ไชยราช
สามเณรณัฐพร มณีพันธ์
สามเณรณัฐพล ทองอัม
สามเณรเตเลโซ จิรพัฒน์วารากุล
สามเณรธนภุต ชัยศิริ
สามเณรธราทิพย์ กออินทร์
สามเณรธีระพงษ์ วิเศษพงษ์

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. ดำเนินการจัดเตรียมสถานที่พร้อมด้วยประดับตกแต่งสถานที่ให้สวยงาม
๒. ประสานงานกับฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๑๐. คณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายของที่ระลึก

รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร
หัวหน้าภาควิชานิติศาสตร์

ประธานกรรมการ
รองประธานกรรมการ

กรรมการ

พระประสิทธิ์ ฌานวโร
พระมหาทักษ์ไฉย ทสสนีโย
พระมหาภาคภูมิ ภูริภทโท
พระวรพฤกษ์ ขนติวโร
สามเณรจักรกฤษ ศรีวอน
สามเณรชวลิต คล้ายผึ้ง
สามเณรณัฐกร ไชยราช
สามเณรนิติกร แซ่ซัง
สามเณรภัสกร ศาลาวงค์
สามเณรวิษณุพล สำเร็จ
สามเณรศิวตล ม่วงรัก
สามเณรสรศักดิ์ แซ่เซียว
สามเณรอัมรินทร์ นาสิงคาร
ผศ.ดร.ประเสริฐ ติมประเสริฐ
ผศ.ดร.สมบัติ อรรถพิมล
อาจารย์ ดร.พิทักษ์พล ปรีชาชาติ
อาจารย์มารุตพงศ์ มาสิงห์
นางสาวนิศาชล ศรีสวัสดิ์
นางสาวสุนิสา ทำเกวียน
นายอานนท์ เชื้ออัครพงศ์
นางสาวลัดดาวัลย์ บุญปกครอง
นางสาวสุกัญญา แจ่มนคร
นางสาวเรวดี จรรยา
นางสาวชญาชัช สามัญ
นางสาวณการณท์ หิรัญวัชรประภา

พระมหาณัฐพงษ์ อธิภูฐานโน
พระมหาเบญจฉิน ฐิตปณโณ
พระมหาสถาพร ญาณโสภโณ
พระเอก ถาวร
สามเณรจิตวิสุทธิ์ ศรีบุญปัน
สามเณรชาอุวิทย์ ลีพล
สามเณรณัฐพล ดาวสุข
สามเณรภคภณ สงสุวรรณ
สามเณรภาณุวัฒน์ เพชรดำดี
สามเณรศราวุธ มาลา
สามเณรศิวซ์ จันทร์
สามเณรสิทธิพันธ์ ปุณริบุรณ์
ผศ.ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล
รศ.ดร.โกเมศ ขวัญเมือง
อาจารย์ ดร.วรพจน์ ถนอมกุล
อาจารย์พิทวัฒน์ มโนรัตน์
Mr. Pov Bun
นางสาววรรณ ดิ่งทอง
นายสุวรรณสิน พันลำ

กรรมการและเลขานุการ
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. จัดทำของที่ระลึก และเครื่องไทยธรรม
๒. จัดทำใบประกาศเกียรติคุณ/โล่รางวัล
๓. จัดทำใบเกียรติบัตรแก่ผู้บริจาค และผู้อุปถัมภ์โครงการ

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

๑๑. คณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายเลขานุการและเหรียญก

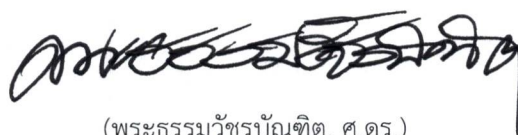
รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร	ประธานกรรมการ
เลขาธิการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์	กรรมการ
นางสาวเรวดี จรรยา	กรรมการ
นางสาวสุกัญญา แจ่มนคร	กรรมการ
นางสาวพัชรี หาลาง	กรรมการ
นางสาวณภรณ์ หิรัญวัชรปภา	กรรมการ
เลขาธิการสำนักงานคณบดีคณะสังคมศาสตร์	กรรมการและเลขานุการ
พระมหาพิสุทธิ์ สิทธิเมธี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวลัดดาวัลย์ บุญปกครอง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวจิราพร อรรถารส	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่สำคัญ คือ

๑. งานฝ่ายเลขานุการ
๒. จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย
๓. ประสานงาน ระหว่างส่วนกลาง กับ วิทยาเขต วิทยาลัย ห้องเรียน และหน่วยวิทยบริการ
๔. ทำหนังสือ/บันทึกข้อความ ขอความอุปถัมภ์โครงการ
๕. จัดทำรายชื่อผู้เข้าร่วมงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย