



วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์

Journal of MCU Haripunchai Review

ISSN : 2586-9310 (Print)

ISSN: 2672-9792 (Online)

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2564

Vol.5 No.2 July-December 2021

จำนวนพิมพ์ 500 เล่ม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการและงานวิจัยสาขาวิชา ศาสนา, ปรัชญา, พระพุทธศาสนา, สังคมวิทยา, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, การบริหารการศึกษา, นิติศาสตร์ และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บริการทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนของนักวิชาการทั้งภายในและภายนอก และเพื่อสนับสนุนให้เกิดวารสารทางวิชาการกลางของมหาวิทยาลัย

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์ อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่านต่อบทความ วรรณกรรมและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นวรรณกรรมของความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ วารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์

เจ้าของ

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาเขตเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 192 หมู่ที่ 2 ถนนลำพูน-ป่าซาง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน 51000 โทรศัพท์ 053 – 563163 ต่อ 100 Fax ต่อ 105
<http://lpn.mcu.ac.th/lpn/>

กองบรรณาธิการวารสาร

- บรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสน่ห์ ใจสิทธิ์
หัวหน้ากองบรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ บุญรัตน์
ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ : นายพุทธิพงษ์ กันทะรส
กำหนดเผยแพร่ : ปีละ 2 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน- ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม)

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำกองบรรณาธิการ

พระครูสิริสุตตานุกต,ดร.ผศ.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูโกวิทธรรมธาดา,ดร.ผศ.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ อุเทน ปัญญา

มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนันทิธรณ์ ขาวงาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

รองศาสตราจารย์ ดร.โชติ บดีรัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร

มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล เครือแสง

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ อุปสอด

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ

ศาสนา, ปรัชญา, พระพุทธศาสนา, สังคมวิทยา, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, การบริหารการศึกษา, นิติศาสตร์ และสาขาอื่นๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย พลเมืองดี

รองศาสตราจารย์ ดร.วรฤทธิ เกื้อนช้าง

รองศาสตราจารย์ พูนทรัพย์ เกตุวิระพงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ พรหมเลิศ

รองศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สิงอุตม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไกรสร แสงวงศ์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

สาขาวิชาศาสนา, ปรัชญา, พระพุทธศาสนา, สังคมวิทยา, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, การบริหารการศึกษา, นิติศาสตร์ และสาขาอื่นๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย	
ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ นพ.โชติ ธีตรานนท์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ศาสตราจารย์ ดร.ยศ สันตสมบัติ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดา จงแก้ววัฒนา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.สนอง วรอุไร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญลือ เผือกผ่อง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉันทวัฒน์ รัตนศักดิ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ สมหมาย เปรมจิตต์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.จารุณี มณีกุล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ สิริกร กาญจนสุนทร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวคนธ์ สุดสวาสดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังธรรม	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตริทรัพย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.กัณตภณ หนูศรีแก้ว	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ อุเทน ปัญโญ	มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ บุญกุศล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
รองศาสตราจารย์ ดร.ชะลอ รอดคอย	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ ภักดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ อุปสอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนันทธร ขาวงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ขอบตรง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
รองศาสตราจารย์ ดร. โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ อินทนนท์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระธรรม เนียมน้ำเพชร	มหาวิทยาลัยเนชั่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิปัย บุญเหมา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

พิสูจน์อักษร

พระนฤพันธ์ ญาณิสโร
พระมหาดรณพล นริสโร
นางสาว ปิ่นปิ่นท์ เหลืองพิทักษ์

ออกแบบปก ภาพ/ศิลปกรรม:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ บุญรัตน์-นายพุทธิพงษ์ กันทะรส-นายกฤษดากรณ์ กองเงิน

สำนักงาน : ศูนย์บัณฑิตศึกษา อาคาร 2 ชั้น 2 วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน 192 หมู่ที่ 2 ถนนลำพูน-ป่าซาง อำเภอเมือง
ลำพูน จังหวัดลำพูน 51000 โทรศัพท์ 053 – 563163

จัดพิมพ์โดย : ฐานผลการพิมพ์ เลขที่ 204 รอบเมืองนอก ตำบลในเมือง อำเภอเมืองลำพูน ลำพูน 51000
โทรศัพท์ 053 511 216 โทรสาร 053-090455 Email : natthapol_offset@hotmail.co.th

บทบรรณาธิการ

วารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์นี้เป็นปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม พ.ศ.2565 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการซึ่งเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการและเรื่องดังต่อไปนี้

ฉวีวรรณ ไชยพิเศษ บทความวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดนิเทศในการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ สู่คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 พบว่า คุณภาพของชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนวิถีพุทธ” มีค่า E1 : E2 เท่ากับ 91.13/89.75 แสดงว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (80/80) โดยมีคะแนนหลังใช้ชุดนิเทศ 4 ส สูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพของชุดนิเทศ 4 ส มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองผู้เรียนที่มีต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ โดยก่อนใช้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดก่อนและหลังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระชาญณรงค์ อุตตพนโต (เสาร์รัตน์ไพร) บทความเรื่อง โรงเรียนผู้สูงอายุ : รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มี 2 รูปแบบ คือ 1. รูปแบบการสังคมสงเคราะห์การดูแลผู้สูงอายุ เป็นการบูรณาการร่วมกันในการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผ่านกิจกรรมอาสาป็นสุข และกิจกรรมเพื่อนเยี่ยมเพื่อน

วราพร อดะลอย บทความเรื่อง ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจุบันยังมีข้อจำกัดเพื่อการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายๆ ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ โดยยวบยวมท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กและใช้แผนงบประมาณเดียวกัน ด้านบุคลากร โดยการเพิ่มขวัญและกำลังใจอย่างเท่าเทียม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการรับสมัครบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญหรือจบตรง ด้านกฎหมายและด้านความรู้ โดยการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำและส่งเสริมการจัดทำ km

ณัฐพนธ์ คงศิลา บทความเรื่อง กลไกและกระบวนการการบริหารจัดการเพื่อการบริหารสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนกลไกและกระบวนการการบริหารจัดการเพื่อการบริหารสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ 1) การปรับระยะเวลาการบริการ 2) การตอบคำถามให้กับประชาชน 3) การพัฒนาระบบสารสนเทศ 4) การเพิ่มช่องทางการติดต่อสอบถามและการขอข้อมูลต่างๆ 5) การพัฒนาช่องทางรับคำร้องเรียนจากประชาชน 6) การให้ความสำคัญกับความสะอาดและรวดเร็ว และ 7) กระบวนการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการ

อภิวัฒน์ ถนอมศรีอุทัย บทความเรื่อง **จริยธรรมการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทย** พบว่า จริยธรรมการบริหารองค์กรของผู้นำในสังคมไทยควรเป็นลักษณะอย่างไร 1.ความประพฤติดีที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก 2.ความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร 3.มีการควบคุมวาทะที่ดี 4.มีความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น 5.การวางตัวตนให้กลืนกลายร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด 6.การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

มาลินี เกลี้ยงลำ บทความเรื่อง **การบริหารการพัฒนาชุมชนเกษตรกรรมสมัยใหม่บนฐานสังคมล้านนาไทย** พบว่า ภาครัฐควรจะมีนโยบายเข้ามาส่งเสริมชุมชนในล้านนาให้สอดคล้องกับลักษณะตามพื้นที่แบบเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน มีแผนการพัฒนาการเกษตรแบบวิถีใหม่ในระยะยาว และมีโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ประชาชนสามารถรับรู้ถึงผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตนเองที่ส่งผลต่อการทำลายทรัพยากรธรรมชาติให้น้อย และสามารถสร้างรายได้จากการผลิตที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยและความมั่นคงในการผลิตอาหารของเกษตรกรล้านนาไทย

ณัฐณิชา ไชยประเสริฐ สมชัย นันทาภิรัตน์ และธัญญพัทธ์ ภูริพิณคินันท์ บทความเรื่อง **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับทางรอดการท่องเที่ยวไทยในสถานการณ์วิกฤติ COVID-19 กรณีศึกษา : ภูเก็ตแซนด์บ็อกซ์** พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาการท่องเที่ยวของท้องถิ่นในสถานการณ์ที่ไม่ปกตินี้ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการอยู่ 5 ด้าน คือ สำรวจค้นหาสถานที่และข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรการท่องเที่ยว ร่วมกันวางแผนพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว จัดให้มีการดูแลรักษาความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยว การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว และการจัดทำโฆษณาประชาสัมพันธ์และการตลาดการท่องเที่ยว

พระวิชิษฐกุล สิริปญโญ (สุตารักษ์) คณิตดา กรณสุต และเกศิ จันทราประภาวัฒน์ บทความเรื่อง **บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย** พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่สำคัญในการดูแลพี่น้องประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายในหลายๆ มิติดังนั้น ฉะนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจมาจากส่วนกลาง เพื่อให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการได้คล่องมากขึ้น การดำเนินการด้านการลดความเหลื่อมล้ำของคนที่อยู่ในชุมชนท้องถิ่นนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการมาโดยตลอดอยู่แล้ว โดยที่ท้องถิ่นเองไม่รู้ตัวแม้แต่การบริหารสาธารณะต่าง

ธำรงเกียรติ อุทัยสาธ บทความเรื่อง **COVID-2019 : การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์** พบว่า การจัดการขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์เหล่านั้นให้เกิดมั่นใจและปลอดภัยอย่างสูงสุดด้วยการ 1) การจัดหาวัคซีนที่ดีที่สุดให้เพื่อป้องกันและลดการสูญเสีย 2) การสร้างความพร้อมทางเครื่องมือและความเชื่อมั่นในระบบสาธารณสุขของประเทศ 3) การจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้นเพื่อลดความกังวลและความเครียด 4) การจัดหาบุคลากรอาสาสมัครทางการแพทย์เพิ่มขึ้นเพื่อลดชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อน 5) การกระจายอำนาจไปยังการจัดการสาธารณสุขระดับจังหวัด และ 6) การทำประกันชีวิตให้กับบุคลากรทางการแพทย์ฟรี

กมลასน์ รุ่งเรือง บทความเรื่อง **แนวทางการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายะธรรม** พบว่า แนวทางการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงานในองค์กรนั้นได้ใช้แนวคิดตามหลักสัปปายะธรรม ได้แก่

1.สภาพที่ทำงานเหมาะสม 2.การเดินทางสะดวก 3.บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4.มีบุคคลต้นแบบหรือที่ปรึกษา
ที่ดี 5.บุคลากรมีสุขภาพดี 6.สภาพภูมิอากาศเหมาะสม และ 7.มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง



(ผศ.ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์)

บรรณาธิการวารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์

สารบัญ

วัตถุประสงค์	ก
กองบรรณาธิการ	ก
ผู้ทรงคุณวุฒิประจำกองบรรณาธิการ	ข
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	ข
บทบรรณาธิการ	จ
สารบัญ	ช

บทความวิจัย :

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองผู้เรียนที่มีต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธโดย ก่อนใช้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทั้งก่อนและหลังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 : ฉวีวรรณ ไชยพิเศษ	1-13
โรงเรียนผู้สูงอายุ : รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน : พระชาญณรงค์ อุตตุนิโด (เสารัตน์ไพร)	14-22

บทความวิชาการ :

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : วราพร องค์กรลอย	23-34
กลไกและกระบวนการบริหารจัดการเพื่อการบริหารสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐ : ณัฐพนธ์ คงศิลา	35-47
จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทย : ภูมิพัฒน์ งามอมศรีอุทัย	48-58
การบริหารการพัฒนาชุมชนเกษตรกรรมสมัยใหม่บนฐานสังคมล้านนาไทย : มาลินี เกลี้ยงล้ำ	59-70
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับทางรอดการท่องเที่ยวไทยในสถานการณ์วิกฤติ COVID-19 กรณีศึกษา : ภูเก็ตแซนด์บ็อกซ์ : ณัฐฉิณชา ไชยประเสริฐ สมชัย นันทาภิรัตน์ และธัญญพัทธ์ ภูมิพนินันท์	71-83

บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

: พระวิศิษฐกุล ลิธิปัญญา (สุตารักษ์) คณิตดา กรรณสูตร และเกศี จันทราประภา
วัฒน์

84-93

COVID-2019 : การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์

: ชำรงเกียรติ อุทัยสา

94-107

แนวทางการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายธรรม

: กมลลาสน์ รุ่งเรือง

108-122

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

123-134

การพัฒนาชุดนิตะในการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ สู่คุณภาพผู้เรียน
ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
Development of a supervision kit to promote the implementation of Buddhist schools
according to identity guidelines Towards the quality of learners in the 21st century of
schools under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 4

ฉวีวรรณ ไชยพิเศษ

Chaweewan Chaiphiset

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

noi6478@gmail.com

Haripunchai Review 29/09/2564

Haripunchai Review 25/10/2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาชุดนิตะในการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ สู่คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และ 2) เพื่อศึกษาผลการใช้ชุดนิตะในการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ สู่คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 52 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

พบว่า 1) คุณภาพของชุดนิตะ “4 ส สร้างโรงเรียนวิถีพุทธ” มีค่า E1 : E2 เท่ากับ 91.13/89.75 แสดงว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (80/80) โดยมีคะแนนหลังใช้ชุดนิตะ 4 ส สูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพของชุดนิตะ 4 ส มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการใช้ชุดนิตะ 4 ส พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่แล้ว มีคะแนนเฉลี่ย 21.21 ส่วนใช้ชุดนิตะมีคะแนนเฉลี่ย 35.06 ซึ่งสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับผลการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ โดยก่อนทดลองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหลังใช้ในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมากมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ โดยก่อนใช้มีผลอยู่ในระดับปานกลาง หลังใช้มีผลอยู่ในระดับมากมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.ผลการประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน พบว่า ก่อนใช้ชุดนิตะ 4 ส อยู่ในระดับปานกลางหลังใช้มีผลอยู่ในระดับมาก สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองผู้เรียนที่มีต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ โดยก่อนใช้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทั้งก่อนและหลังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนาชุดนิตะ, โรงเรียนวิถีพุทธ, แนวทางอัตลักษณ์ 29 ประการ, คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research were: 1) to develop a supervision kit to promote the implementation of a Buddhist school in accordance with identity guidelines for learner quality in the 21st century, and 2) to study the effect of using the supervision kit to promote the implementation of a Buddhist school in accordance with identity guidelines for learner quality in the 21st century. 52 schools participating in the Buddhist way of life school project for the academic year 2020 were drawn to be the sample of the study. The data were analyzed by a statistical package.

The results of the study showed that 1) the quality of the supervision kit “4S to build a good school in Buddhist way” had E1: E2 equal to 91.13/ 89.75. This indicates that the performance exceeds the set threshold (80/80). The scores after using the supervision kit 4S were significantly higher than before at the .01 level. The quality of the 4S supervision kit was at the highest level; 2) the results of using the 4S supervision kit revealed that school administrators and teachers had knowledge and understanding with a mean score of 21.21. Using the supervision kit, the mean score was 35.06, which was statistically significantly higher at the .01 level. For the results of the development of Buddhist schools, the pre - experiment was at a moderate level. After overall use, the effect was at a high level, with a statistically significant level of .01; 3) the results of the Buddhist school according to the identity approach showed that before using, the effect was at a moderate level and after using the effect was at a high level, with a statistically significant level of .01; 4) the results of the behavioral assessment of learners found that before using the 4S supervision kit, it was at a moderate level. After using, the effect was at a high level, which was statistically significantly higher at the .01 level; and 5) the results of the assessment of parent-learners' satisfaction with the Buddhist school operation showed that there was a high level of satisfaction before and after using it with a statistical significance of .05.

Keywords: development of supervision kit, Buddhist way school, 29 Identity approaches, quality of learners in the 21st century

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว(ในหลวงรัชกาลที่ 10) ทรงมีพระบรมราโชบาย เพื่อสืบสานพระราชปณิธานแห่งองค์พระบรมชนกนาถ ในการสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง มุ่งให้การศึกษาต้องสร้างพื้นฐานแก่ผู้เรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีทัศนคติที่ดีที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

2) การมีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม 3) การมีงานทำ มีอาชีพ และ 4) การเป็นพลเมืองดี (สมาคมครูภาษาไทยแห่งประเทศไทย, 2560: ออนไลน์)

โรงเรียนจัดว่าเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่ง เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มบุคคลอย่างมีระบบ มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการดำเนินงานประสานงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) กลุ่มบุคคล (Human Grouping) 2) วัตถุประสงค์ (Objectives) หรือเป้าหมาย (Goals) การพัฒนาโรงเรียนเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบของโรงเรียนนั้นทุกระบบ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างดี เพื่อให้โรงเรียนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้จากการได้รับการถ่ายทอดจากบุคคลหรือจากสื่อใดๆ ไปสู่บุคคล เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ในสมัยก่อนการเรียนรู้ของคนไทยอยู่ใกล้ชีวิตพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก เพราะอาศัยวัดเป็นสถานที่เรียนมีพระเป็นผู้สอน หรือเรียนรู้ตามสำนักวิชาชีพระต่าง ๆ การเรียนจะเน้นเรียนรู้เพื่อรู้หนังสือ เรียนวิชาชีพ รวมทั้งบวชเรียนเพื่อศึกษาพระธรรมวินัย และพัฒนาตนเองตามหลักพุทธศาสนา ซึ่งความรู้เหล่านี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ สามารถพัฒนามนุษย์ให้เติบโตทั้งทางด้านสมอง สติปัญญา ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งส่งผลต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (Children Center) กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญ ทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การศึกษาทางวัดและพระ จากสภาพปัญหาและวิกฤตการณ์คุณธรรมของคนในสังคมไทย ทำให้กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9-10) มีแนวคิดที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษานำระบบการศึกษาตามแนวพระพุทธธรรมมาประยุกต์จัดระบบการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยนำหลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนามาใช้อย่างจริงจังในโรงเรียน โดยเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาผู้เรียนอย่างบูรณาการในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟังเป็น โดยผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรม แสวงหาปัญญา และวิถีวัฒนธรรมเมตตา เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ และสอดคล้องเป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงได้กำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้

ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยเฉพาะหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้กำหนดกรอบเนื้อหาไว้ 5 สาระ ซึ่งสาระหนึ่งที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ คือ สาระที่ 1 ศาสนา ศีลธรรมและจริยธรรม โดยมีขอบข่ายเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานเรื่องศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม หลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ การนำหลักธรรมคำสอนไปปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นผู้กระทำความดี มีค่านิยมที่ดีงาม พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 หน้า 132)

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เริ่มดำเนินการโครงการโรงเรียนวิถีพุทธตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ซึ่งถือเป็น 1 ใน 5 ของโครงการโรงเรียนรูปแบบใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย โรงเรียนในกำกับของรัฐ โรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนสองภาษา โรงเรียนใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ และโครงการนำร่องสรรหา พัฒนา และส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษด้านต่าง ๆ และในส่วนของโรงเรียนวิถีพุทธนั้น มุ่งดำเนินการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา อย่างบูรณาการ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการพัฒนา “การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น” คือ มีปัญญารู้เข้าใจในคุณค่าที่ใช้กระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงหาปัญญา และมีวัฒนธรรมเมตตาเป็นฐานการดำเนินชีวิต ซึ่งในปัจจุบัน มีโรงเรียนในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธทั้งสิ้น จำนวน 21,835 โรงเรียน และในจำนวนนี้มีโรงเรียนที่ยกระดับการพัฒนาเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ จำนวน 1,114 โรงเรียนและยกระดับการพัฒนาเป็นโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน จำนวน 85 โรงเรียน

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีโรงเรียนในความดูแลรับผิดชอบในสังกัด จำนวน 86 โรงเรียน และโรงเรียนได้สมัครเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธครบทุกโรงเรียน แต่จากรายงานผลการดำเนินงานและผลการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4, 2559 หน้า 29) ปรากฏผลการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 - 2559 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงข้อมูลการพัฒนาของโรงเรียนวิถิพุทธ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ระหว่างปี พ.ศ. 2545 – 2559

ปี พ.ศ.	ระดับการพัฒนาโรงเรียนวิถิพุทธ	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
พ.ศ.2545-2556	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-
พ.ศ.2557	โรงเรียนวิถิพุทธชั้นนำ รุ่นที่ 5	บวกรกเหนือ	สารภี
พ.ศ.2558	-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-
พ.ศ.2559	โรงเรียนวิถิพุทธชั้นนำ รุ่นที่ 7	วัดศรีล้อม	หางดง
ระยะเวลา 14 ปี มีโรงเรียนยกระดับการพัฒนา		จำนวน 2 โรงเรียน	

จากข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ช่วงเวลา 11ปี (พ.ศ.2545-2556) โรงเรียนวิถิพุทธไม่มีการพัฒนาแต่อย่างใด หลังจากนั้นจึงเริ่มมีการพัฒนา แต่อย่างไรก็ตามพบว่าช่วงเวลา 14 ปี(พ.ศ.2545-2559) โรงเรียนในโครงการมีการพัฒนาเพียง 2 โรงเรียนเท่านั้น นับว่ามีจำนวนที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลา 14 ปี ที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศริเริ่มโครงการโรงเรียนวิถิพุทธขึ้น ซึ่งเมื่อได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงลึกของการพัฒนาโรงเรียนวิถิพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานกลับไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สืบเนื่องมาจากปัญหาในการบริหารจัดการของโรงเรียนในหลายๆด้าน ได้แก่ 1) โรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนขาดองค์ความรู้และสื่อในการดำเนินการนิเทศ ติดตาม หรือพัฒนาระบบการดำเนินงานโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามแนวทางของโรงเรียนวิถิพุทธ 2) ขาดการส่งเสริม สนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดในเรื่องสื่อและองค์ความรู้ในการพัฒนาโรงเรียน3) บุคลากรขาดความตระหนักและไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินงานโรงเรียนวิถิพุทธ4) ไม่มีเวลาเพียงพอในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิถิพุทธอย่างครบถ้วน5) โรงเรียนมีกิจกรรมและภาระงานด้านอื่น ๆ ค่อนข้างมาก เช่น โครงการโรงเรียนสุจริต นโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ เป็นต้น ส่งผลให้เวลาในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถิพุทธน้อยลง 6) ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอและ 7) ครูผู้รับผิดชอบงานโครงการโรงเรียนวิถิพุทธมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายบ่อย ๆ ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการพัฒนาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ จึงได้จัดทำชุดนิเทศ “5 ส สร้างโรงเรียนวิถิพุทธ” ขึ้น เพื่อใช้เป็นสื่อและเครื่องมือในการพัฒนาการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถิพุทธให้ขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน ทั้งด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการบริหารจัดการ และ ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งพัฒนาระบบการดำเนินงานโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามแนวทางของโรงเรียนวิถิพุทธ และช่วยพัฒนาครูในโครงการโรงเรียนวิถิพุทธให้มีความรู้และนำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อพัฒนาชุดนิเทศในการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ สู่คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4
2. เพื่อศึกษาผลการใช้ชุดนิเทศในการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ สู่คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลัง (One Group Pretest-Posttest Design) แบบแผนการทดลองแบบนี้เขียนเป็นสัญลักษณ์ได้ว่า

Gr ₁	O ₁	T	O ₂
-----------------	----------------	---	----------------

เมื่อ	Gr ₁	หมายถึง	กลุ่มหนึ่ง
	O ₁	หมายถึง	การทดสอบหรือการสอบวัดก่อน
	T	หมายถึง	การใช้นวัตกรรมการศึกษา (ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดี วิถีพุทธ”)
	O ₂	หมายถึง	การทดสอบหรือการสอบวัดครั้งหลัง

การวิเคราะห์ผลการทดลอง เปรียบเทียบผลระหว่าง O₁ กับ O₂ (รัตนะ บัวสนธ์, 2554 หน้า 56)

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้รูปแบบของแบบสอบถาม แบบประเมินพฤติกรรม และแบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และ ผู้ปกครอง โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1. สถิติเชิงพรรณนา Descriptive Statistic สำหรับอธิบายบริบททั่วไปของกลุ่มเป้าหมายและพรรณนาระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจ 2. สถิติอนุมาน ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าทางสถิติ ดังนี้

- 1) สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของคอร์นบาค (Cornbach) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแบบประเมิน
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาคุณภาพของชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” และวิเคราะห์คะแนนก่อนและหลังการใช้ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” ในการทดสอบสมมติฐานด้านความรู้ความเข้าใจเรื่องการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ
- 3) สูตร K.R. 20 ของคูเคอร์ ริชาร์ดสัน ในการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ และ
- 4) ค่า t-test ในการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนและหลังการใช้ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ”

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาชุดนิเทศในการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ สู่คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 พบว่าประสิทธิภาพของชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” มีค่า $E1 : E2$ เท่ากับ $91.13/89.75$ แสดงว่า ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (80/80) โดยมีคะแนนหลังการศึกษาผลการทดลองใช้ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” สูงกว่า ก่อนการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพของชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการใช้ชุดนิเทศในการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ สู่คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 พบว่า ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนและครู ก่อนได้รับการนิเทศโดยใช้ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” มีคะแนนเฉลี่ย 21.21 ส่วนหลังจากนิเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 35.06 โดยมีคะแนนสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับผลการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ โดยก่อนทดลองใช้ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” ในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับหลังทดลองใช้ ในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมากและหลังทดลองใช้ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” สูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ผลการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ 29 ประการ ก่อนทดลองใช้ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” มีผลอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับหลังทดลองใช้ มีผลอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ผลการประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน พบว่า ก่อนทดลองใช้ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” มีผลอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับหลังการทดลองใช้ มีผลอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองผู้เรียนที่มีต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ก่อนทดลองมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และหลังจากทดลองใช้มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยหลังทดลองใช้ สูงกว่าก่อนทดลองใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น นวัตกรรมชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” จึงเป็นรูปแบบการนิเทศที่มีกระบวนการขับเคลื่อนการนิเทศโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา วางแผนพัฒนาโดยการจัดทำนวัตกรรมการนิเทศที่มีคุณภาพ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ดำเนินงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศ ติดตามอย่างเป็นระบบ ส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน โรงเรียน ตลอดจนชุมชนอย่างเห็นได้ชัด ดังนี้

ประการที่ 1 โรงเรียนได้ยกระดับการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ 29 ประการ จนเกิดเป็นวิถีปฏิบัติที่ดีและมีนวัตกรรมด้านวิถีพุทธ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำอย่างต่อเนื่อง จนประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดการยอมรับขององค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ ส่งผลให้โรงเรียนได้รับการคัดเลือกและได้รับรางวัลโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ และโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน ระดับประเทศ รวมจำนวน 62 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 72 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด อีกทั้งส่งผลให้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 มีจำนวนโรงเรียนวิสุทธิพรขึ้นนาระดับประเทศมากที่สุดในภาพรวมทั้งประเทศ

ประการที่ 2 นักเรียนมีความรู้ในสาระคุณธรรม จริยธรรมและพระพุทธศาสนามากขึ้นเห็นได้อย่างชัดเจน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจในการดำรงชีวิตตามแนวทางของชาวพุทธ เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ปฏิบัติตามข้อกำหนดในการรักษาศีลห้า ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับรางวัลประจำปี 2561-2564 ทั้งในระดับประเทศ ระดับภาคเหนือ ระดับเขตตรวจราชการ และระดับจังหวัด และผลการสอบนักเรียนในระดับประเทศ จำนวน 4 วิชาหลัก ได้แก่ วิชาพระพุทธศาสนา วิชาธรรม วิชาพุทธ และวิชาวินัย โดยผลการสอบธรรมศึกษาของนักเรียนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี

ประการที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีอุดมการณ์คุณธรรมร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียนที่เอื้อต่อการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับศรัทธาของผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และองค์กรต่างๆ ดังจะขอยกตัวอย่างรางวัลที่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูได้รับประเภทต่างๆ ประจำปี 2561-2564 ทั้งในระดับประเทศ ระดับภาคเหนือ ระดับเขตตรวจราชการ และระดับจังหวัด และ

ประการที่ 4 ผลการนิเทศที่ส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพรตามแนวทางอัตลักษณ์ 29 ประการ สู่คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้นวัตกรรมชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” ส่งผลถึงครอบครัว หมู่บ้าน และชุมชนที่นักเรียนอยู่อาศัย ซึ่งทำให้ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น มีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการส่งเสริม สนับสนุน บุตรหลานให้เป็นคนดี ดูแลเอาใจใส่ อบรมสั่งสอนนักเรียน ในขณะที่อยู่ที่บ้านให้เป็นคนดี และเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนาที่โรงเรียน ร่วมสืบสานประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม ให้ความสนใจกิจกรรมวิถีพุทธมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการสมัครเข้าร่วมโครงการหมู่บ้านรักษาศีลห้าเชิงคุณภาพ ครอบครัวอบอุ่นของชุมชนต่าง ๆ ในพื้นที่อำเภอ 5 อำเภอ ที่อยู่ในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาชุดนิเทศในการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพรตามแนวทางอัตลักษณ์ สู่คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น มีค่า E1 : E2 เท่ากับ 91.13/89.75 และคุณภาพของชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลเนื่องมาจากชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” ที่ผู้ศึกษาสร้างและพัฒนาขึ้นนั้น จึงเป็นชุดนิเทศที่สามารถใช้ร่วมกับแผนการจัดการเรียนรู้เดิมของครู โดยมุ่งเน้นการนำเอากิจกรรมต่าง ๆ มาจัดให้สอดคล้องกันในแต่ละขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด วิธีการและตัวอย่าง เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาสาระในลักษณะที่จะส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยถือว่าเนื้อหาแต่ละส่วนมีลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสอดคล้องซึ่งกันและกัน ดังนั้น ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถี

พุทธ” ช่วยส่งเสริมให้ผู้ใช้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถพัฒนาทักษะของตนได้ดีขึ้นและนำมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งส่งเสริมต่อยอดความรู้ทักษะเดิมและเจตคติด้านต่าง ๆ ของผู้ใช้ให้ดียิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว ขุดนิตเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนวิถีพุทธ” จึงเป็นขุดนิตเทศที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริลักษณ์ ธีระวัฒนะชาติ และดร. สพลณภัทร์ ศรีแสนยงค์ (2557) ที่ได้นำขุดนิตกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เรื่องพลเมืองดี โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ไปใช้กับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/5 โรงเรียนชลกันยานุกูล ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนผู้เรียน 48 คน โดยผลการวิจัยพบว่า ขุดนิตกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน $(E1 / E2) = 83.10 / 81.15$ และคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การศึกษาผลการใช้ขุดนิตเทศในการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4

ขุดนิตเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนวิถีพุทธ” สามารถยกระดับการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 โดยมีผลการประเมินในทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจัยสำคัญหลายประการ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

ประการที่หนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้องว่าการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธควรดำเนินไปบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการอย่างรอบด้าน ได้แก่ การจัดอบรมให้แก่บุคลากรและครูเพื่อให้ได้รับการเตรียมความพร้อม สร้างความตระหนัก และความเข้าใจหลักการของโรงเรียนวิถีพุทธ การจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมให้มีความสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมและการพัฒนาผู้เรียนตามแบบวิถีพุทธด้วยการบูรณาการวิถีพุทธเข้ากับหลักสูตรสถานศึกษาและในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการประเมินผล ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมโดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล อย่างมีเหตุผล ตลอดจนมีการประสานงาน สนับสนุน ส่งเสริมอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์และคณะ ในปี 2551 ที่ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตาม รูปแบบที่กำหนดไว้ในรูปแบบได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจ และรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

ประการที่สอง ผู้บริหารโรงเรียนและครูทุกคน ต่างมีการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างทัดเทียมกันตามหน้าที่ ซึ่งการนิเทศงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน กอปรกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงใหม่ เขต 4 มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้กระบวนการดำเนินงาน 3 ประการ ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนการสอนคุณธรรมจริยธรรมในด้านเทคโนโลยี และกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะวิชาชีพ โดยมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียน รวมไปถึงทักษะอื่นๆ ที่เป็นความจำเป็นในอนาคต โดยมุ่งเน้นให้สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยใช้วิทยาการหลากหลายแขนงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของตน รวมทั้งการใช้รูปแบบของการนิเทศเชิงรุกทั้งในและนอกเวลาจนก่อให้เกิดเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งปรากฏให้เห็นจากผลการศึกษาที่พบว่า ครูมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีจิตวิญญาณของความเป็นครูเพิ่มมากขึ้น ครูมีอุดมคติในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานมีการบูรณาการโดยนำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพรินทร์ เหมบุตร สมชัย วงษ์นายยะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงค์ (2556) เกี่ยวกับกลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของครูมืออาชีพในการนิเทศตามมาตรฐานด้านความรู้มาตรฐานประสบการณ์การสอนและประสบการณ์วิชาชีพของครูมืออาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาทุกด้าน ส่วนสภาพการนิเทศ มีการดำเนินการเพื่อวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษา การวางแผนสร้างเครื่องมือนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศและการประเมินผลและรายงานการนิเทศ ปัญหาในการนิเทศและความต้องการในการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ประการที่สาม ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนวิถีพุทธ” มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 8-9) กล่าวถึงโรงเรียนวิถีพุทธว่า เป็นการจัดโรงเรียนในระบบปกติที่ทำการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ได้นำเอาหลักสูตรพุทธธรรมมาบูรณาการกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อดำเนินชีวิตของผู้เรียนและคณะครูตามหลักสูตรพุทธธรรมจนหลักพุทธธรรมเป็นวิถีชีวิตของผู้เรียนและคณะครู ทั้งยังมีการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนโดยยึดมั่นใน ศิล สมาธิ และปัญญา อันเป็นหลักไตรสิกขา ซึ่งผู้เรียนจะมีศีลหรือวินัยในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม มีการพัฒนาจิตใจให้มีคุณภาพและมีสมรรถภาพ มีจิตที่มั่นคงและมีความสงบจากกิเลสและตัณหา มีการใช้ปัญญาที่เป็นความรู้ถูกต้องในการคิดแก้ปัญหาที่มีแผนงาน มีครูและผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตรและปรารถนาดีต่อผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาการเรียนรู้และการบริหารจัดการ จึงส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาควบคู่ไปกับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธตามแนวทางอัตลักษณ์ 29 ประการ โดยนำแนวทางแห่งวิถีพุทธมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนแบบองค์รวม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเชิงบวก เสริมสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ประการที่สี่ ชุติบท “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” มุ่งเน้นความสอดคล้องทางด้านบริบทต่าง ๆ อันได้แก่ บริบทของโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูใช้แนวทางของหลักพุทธธรรมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียน และวัด อีกทั้งการจัดสภาพในทุก ๆ ด้านสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการ และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น มี วัฒนธรรมแสวงหาปัญญา เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขด้วยการยึดมั่น ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่างๆ อย่างชัดเจน มีพัฒนาการด้านความประพฤติที่ดีขึ้น มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบชีวิต มีระเบียบวินัย ประหยัดอดออม มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม พร้อมกับเกิดการพัฒนาทางปัญญาและด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ การเรียนการสอนตามแนววิถีพุทธได้ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการคิด การให้เหตุผล นับเป็นความเปลี่ยนแปลงที่เปี่ยมไปด้วยความงดงาม และคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Maria Bourke, William Kinsella and Paula Prendeville (2019) ที่ได้สร้างหลักสูตรการสอนศีลธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาในประเทศไอร์แลนด์ เพื่อทำการศึกษาระบบการนำหลักสูตรไปใช้ที่มีต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์กร โดยผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรการสอนที่พัฒนาขึ้นได้ส่งผลให้บรรยากาศโดยรวมภายในโรงเรียนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น และผู้เรียนมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมากขึ้น

ประการสุดท้าย การมีส่วนร่วมของบ้าน วัด โรงเรียนคือ “บวร” ที่สอดคล้องกับกระบวนการดำเนินงานแบบวงจรคุณภาพ PDCA ในการวางแผนปัจจัยการบริหารตามหลักศรัทธา P (Plan) การจัดการกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตามหลักกัลยาณมิตร D (Do) การประเมินผลด้านผลผลิตที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนโรงเรียนและชุมชน C (Check) และการทบทวนการดำเนินงานตามโครงการ A (Action) ควบคู่ไปกับการนำหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา มาบูรณาการด้วยวิถีปฏิบัติสู่การเรียนรู้วิถีพุทธผ่านกระบวนการกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางกาย ศีล สมาธิ ปัญญา กล่าวคือ ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ด้านไปพร้อม ๆ กัน คือ พัฒนาการทางกาย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาวิชาชีพ พัฒนาการทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการยึดมั่นในศีลธรรม รักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ พัฒนาการทางจิต ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการ ให้มีสติสมาธิและคุณธรรมอื่น ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดกิจกรรมแนะแนวของครูแนะแนวช่วงชั้นที่ 1-2 โดยใช้ชุดนิเทศการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของสมชื่อ กอปรคุณูปการ ในปี 2551 ซึ่งพบว่า ผลการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูแนะแนวช่วงชั้นที่ 1-2 หลังได้รับการนิเทศโดยใช้ชุดนิเทศการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังจากครูได้รับการนิเทศโดยใช้ชุดนิเทศการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การพัฒนาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนนี้ จึงเป็นที่ชื่นชอบ และชื่นชมของผู้ปกครอง ครูอาจารย์และชุมชนที่ได้รับทราบ ผู้ปกครองจึงตระหนักถึงความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน เกิดการยอมรับและพร้อมให้การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่าผลการประเมินการใช้ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” ในทุกด้านที่สูงขึ้นกว่าก่อนทดลอง เป็นผลมาจากกระบวนการดำเนินงานที่มุ่งเน้นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน ผู้ที่นำไปใช้จึงได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะไปเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้แต่ละกระบวนการขับเคลื่อนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับบริบทของการเรียนการสอน มุ่งใช้หลักการประยุกต์และบูรณาการหลักธรรมเข้าสู่เนื้อหาของทุกกลุ่มสาระ เป็นการจัดการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ก่อให้เกิดการเรียนรู้รอบด้าน มีความสมดุลและกลมกลืนกับวิถีชีวิต อีกทั้ง ได้เน้นการมีส่วนร่วมของบ้าน วัด โรงเรียนคือ “บวร” ที่สอดคล้องกับกระบวนการดำเนินงานแบบวงจรคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ การดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธโดยใช้ชุดนิเทศ “4 ส สร้างโรงเรียนดีวิถีพุทธ” จึงเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และก่อให้เกิดผลสำเร็จเชิงประจักษ์โดยแท้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลของการศึกษานี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 กระบวนการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักถึงการวางแผน โดยกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม ทั้งแผนงานระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและรายงานผลการดำเนินการโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2 การดำเนินกิจกรรมตามโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ ควรมีการจัดแบบ “วิถีปฏิบัติสู่การเรียนรู้วิถีพุทธ” โดยสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในทุกด้าน

1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบ้าน วัด โรงเรียน คือ “บวร” ที่สอดคล้องกับกระบวนการบริหารคุณภาพ PDCA เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบครบวงจร รวมถึงพิจารณาแนวทางในการระดมความคิด ให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนในสังกัดเดียวกัน

2.2 ควรมีการพัฒนาชุดนิเทศที่มีการบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา โรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อให้มีความสอดคล้องและทันสมัยเหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน

2.3 ควรศึกษาจุดเด่นของโรงเรียนวิถีพุทธในแต่ละพื้นที่ ที่มีความแตกต่างและหลากหลายทางด้านบริบท เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธที่มีความชัดเจน เหมาะสม ให้มีความสอดคล้องกับบริบทนั้น ๆ

Reference

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4. (2559). เอกสารเสริมความรู้การดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรมในสถานศึกษา โรงเรียนวิถีพุทธ. เอกสาร ศน. ที่ 4/2559 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4.

นารีลักษณ์ อีระวัฒนะชาติ และดร.สพลณภัทร์ ศรีแสนยงค์. (2557). การสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษา เรื่อง พลเมืองดี โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้การสอนตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพรินทร์ เหมบุตรสมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์. (2556). กลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18.

รัตนะ บัวสนธิ์. (2554). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครสวรรค์: หจก.ริมปิงการพิมพ์. สมาคมครูภาษาไทยแห่งประเทศไทย, พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ในหลวงรัชกาลที่ 10.

<https://www.atth.org>.

2017. แหล่งที่มา : <https://www.atth.org/?s=พระบรมราโชบาย> ค้นเมื่อ 2 มีนาคม, 2021.

โรงเรียนผู้สูงอายุ : รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
An Elderly School: The Pattern of an elderly using the Buddhist way of the Elderly School
in Muang District Lamphun Province.

พระชาณุณรงค์ อตตทนโต (เสาร์รัตน์ไพร)

Phra Channarong Attanto (Saoratnaphrai)

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

channarongattatan171@ gmail.com



Haripunchai Review 03/08/2021

Haripunchai Review 08/10/2021

บทคัดย่อ

วิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์แนวคิดการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน 2) เพื่อศึกษารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาความ พบว่า 1) แนวคิดการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นแนวคิดการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ของชุมชนแต่ละท้องถิ่น เป็นผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินการดูแลผู้สูงอายุ การกำหนดโครงสร้างของโรงเรียน การกำหนดโครงสร้างการเรียนการสอน การกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน และการติดตามประเมินผล และการวิเคราะห์ผลการดำเนินการ 2) รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มี 2 รูปแบบ คือ 1. รูปแบบการสังคมสงเคราะห์ การดูแลผู้สูงอายุ เป็นการบูรณาการร่วมกันในการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผ่านกิจกรรมอาสาป็นสุข และกิจกรรมเพื่อนเยี่ยมเพื่อน 2. รูปแบบการพัฒนาสวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุ มี 2 รูปแบบ คือ 1.การพัฒนาสวัสดิการการดูแลด้านสุขภาพะ ทางกาย ทางจิตใจ ทางสังคม ทางปัญญา และ 2.การพัฒนาสวัสดิการการดูแลผู้สูงอายุด้วยการเผยแผ่ธรรมะ ผ่านกิจกรรมธรรมสัจจะ และวันสำคัญในพระพุทธศาสนา และ 3) ปัญหาอุปสรรคของการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ได้แก่ 1.ปัญหาด้านการบริหารจัดการด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ 2. ปัญหาการขาดแคลนการจัดสวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุ 3. ปัญหาข้อจำกัดด้านบุคลากร 4. ปัญหาการขาดข้อมูลอย่างบูรณาการ 5. ปัญหาการขาดแคลนพาหนะในการเดินทาง และ 6. ปัญหาการขาดอุปกรณ์เสริมในการดูแล

คำสำคัญ : โรงเรียนผู้สูงอายุ, การดูแลผู้สูงอายุ, เครือข่ายผู้สูงอายุ

Abstract

The objectives of this research were 1) to analyze the concept of caring for the elderly in schools for the elderly in Muang District, Lamphun Province, 2) to study the model of caring for

the elderly in Schools for the Elderly in Muang District, Lamphun Province, and 3 to study the problems and obstacles of the elderly in Muang District, Lamphun Province is a qualitative research. Through in-depth interviews with 15 people, descriptive analysis of the data, it was found that 1) The concept of caring for the elderly in the Elderly School in Muang District, Lamphun Province was the participation concept of various sectors of each local community. a policy maker Elderly care action planning school structure teaching and learning structure course setting and follow-up evaluation and analysis of the results of the operation 2) There are 2 models of elderly care model of the school for the elderly in Muang District, Lamphun Province: 1. Social work model caring for the elderly It is an integration in helping the elderly. through volunteer activities and friends visiting friends activities. 2. There are 2 forms of welfare development in caring for the elderly: 1. Development of welfare for taking care of physical, mental, social and intellectual welfare and 2. Development of welfare for caring for the elderly. by spreading the Dharma through Dharma activities and important days in Buddhism, and 3) problems and obstacles in caring for the elderly in schools for the elderly in Muang District, Lamphun Province, namely: 1. Problems in the management of welfare for the elderly; 3. Personnel constraints 4. Lack of integrated information 5. Shortage of transportation vehicles and 6. Lack of maintenance equipment

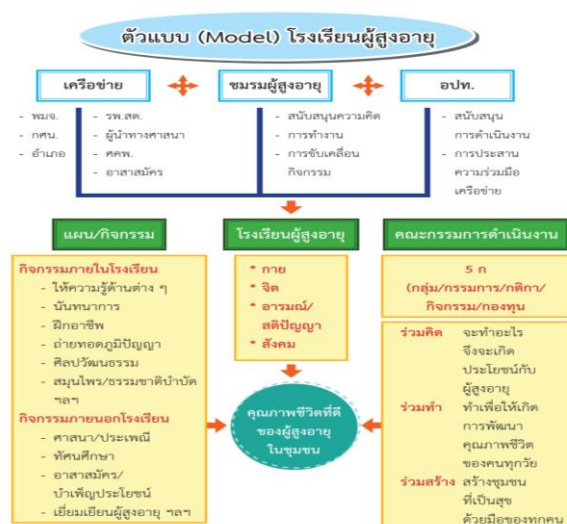
Keywords; law, principle, The claim of ignorance of the discipline

บทนำ

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุดังแต่ พ.ศ. 2548 และกำลังจะก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุ ระดับสมบูรณ์ใน พ.ศ. 2564 หมายถึง สังคมที่มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด โดยคาดการณ์ว่า ใน พ.ศ. 2574 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุนี้อีก 8 ปี คือ มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมดทั้งปัญหาการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุของประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่า การขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่เป็นการทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการ มีความซ้ำซ้อนทั้งในเชิงประเด็นและพื้นที่ มีหลายหน่วยงาน ที่ดำเนินการด้านผู้สูงอายุ เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้ปัญหาของกฎหมาย ระเบียบ หรือ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับผู้สูงอายุ ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานและขาดฐานข้อมูลผู้สูงอายุ ตั้งแต่ข้อมูลประชากรสูงอายุ ผู้สูงอายุที่เข้ารับบริการ ของภาครัฐ หรือความต้องการของผู้สูงอายุ จึงไม่สามารถแสดงให้เห็นผลการทำงานใน ภาพรวมของประเทศ ส่งผลต่อการ ประเมินสถานการณ์และการกำหนดนโยบายในระดับต่าง ๆ ดังนั้น ทุกภาคส่วน จึงต้องทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ เพื่อนำนโยบายด้านผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2562 : 8-9)

สังคมไทยปัจจุบันจึงเป็นสังคมที่มีอัตราระหว่างการเกิดและการตายของประชาชนไทยไม่สมดุลกันทำให้มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา พฤติกรรมการดำเนินชีวิตของคนไทยได้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานะสังคม ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง รวมถึงระบบการศึกษาด้วย จะเห็นได้ว่าคนไทยเราเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุจะขาดการดูแลเอาใจใส่จากคนในครอบครัว เพราะในสถานะสังคมปัจจุบันทุกคนต้องแข่งขันกันในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างฐานะให้ดีขึ้น เพราะรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ทำให้เกิดความเครียดหรือต้องทำงานเพิ่มเติมจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว (Lingfen Mo, 2560 : 1) อีกทั้งสาเหตุจากค่าครองชีพสูงมากจึงส่งผลต่อความสัมพันธ์กันในครอบครัวระหว่างพ่อแม่ ลูกหลาน และญาติพี่น้อง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมในครอบครัวไม่ได้ใกล้ชิดกันเหมือนกับสังคมในครอบครัวในอดีต ผู้สูงอายุรวมคือผู้ที่พัวพันในชีวิตทำงานและเกษียณงานราชการ ดำเนินชีวิตด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัวน้อยมาก เมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันได้มีหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้เห็นความสำคัญของประชากรผู้สูงอายุ และเพื่อเป็นการสร้างรูปแบบการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนนั้นๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมในการเรียนรู้ร่วมกัน และเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ชีวิตและภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่นมาเผยแพร่ให้คนในชุมชนเรียนรู้ จึงได้มีการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างความสัมพันธ์ของผู้สูงอายุในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมได้มีส่วนร่วมกันเพื่อสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นในสังคมผู้สูงอายุ และที่สำคัญที่สุดคือ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งร่างกายและจิตใจและเรียนรู้วิถีจะอยู่ร่วมกับกลุ่มคนในสังคมปัจจุบันอย่างมีความสุข

เพราะฉะนั้นการดูแลผู้สูงอายุต้องมองถึงระบบและกระบวนการทั้งหมดที่สามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างเต็มศักยภาพผ่านการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุที่ได้ดำเนินการภายใต้แนวคิดการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้เรียนรู้พัฒนาทักษะในการดูแลตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า “ผู้สูงอายุมีคุณค่าและมีศักยภาพ ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้สังคม และส่งเสริม การเรียนรู้ให้ผู้สูงอายุโดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของผู้สูงอายุ สารการเรียนรู้จะต้อง ทำให้ผู้สูงอายุสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตปัจจุบัน เพิ่มโอกาสในการรวมกลุ่มในลักษณะ เครือข่ายหรือชุมชน” เพราะฉะนั้น การดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุแบบมีส่วนร่วม โดยทุกภาคส่วน “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้าง” และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้ให้ผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุ มีความสุข เกิดทักษะในการดูแลตนเอง มีคุณภาพชีวิตที่ดี (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2559 : 4) ซึ่งมีตัวแบบการจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุดังแผนภาพนี้



แผนภาพ 1 ตัวแบบการจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุ

ที่มา : กรมกิจการผู้สูงอายุ (2559 : 5)

การศึกษาแนวคิดและรูปแบบการดูแลผู้สูงอายุจึงเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้สูงอายุเพราะวัยสูงอายุเป็นวัยช่วงสุดท้ายของชีวิต ที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านอารมณ์ จิตใจและร่างกาย ผู้สูงอายุจึงสมควรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพทุก ๆ ด้าน เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีเป็นการชะลอการเสื่อมของร่างกายและเตรียมความพร้อมทางร่างกายในการเกิดโรคร้ายไข้เจ็บที่ตามมา (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, ออนไลน์) ที่ผ่านมาระบุว่า ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพร่างกาย วิตกกังวลในการเจ็บป่วยปัญหาการถูกทอดทิ้ง ขาดการเอาใจใส่ดูแลทั้งทางด้านจิตใจ ร่างกาย และการควบคุมภาวะทางอารมณ์ของผู้สูงอายุ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบและแนวคิดของการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อนำผลของการศึกษามาพัฒนาส่งเสริมการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น เพราะฉะนั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและใคร่ที่จะศึกษาแนวคิดเพื่อการดูแลผู้สูงอายุ รูปแบบการดูแล และปัญหาอุปสรรคและสร้างเครือข่ายของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์แนวคิดการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
2. เพื่อศึกษารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดูแลผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โรงเรียนผู้สูงอายุ : รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย กำหนดประชากร

กลุ่มเป้าหมายจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ดูแล จำนวน 6 คน และ ผู้สูงอายุ จำนวน 9 คน มีเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการบันทึกข้อมูล โดยวิธีการจดบันทึกข้อมูล และการบันทึกเสียง เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการตรวจสอบและตรวจทานความถูกต้องย้อนกลับในภายหลังได้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาอ้างอิงคำพูดบุคคล เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาศึกษารูปแบบที่ดีของโรงเรียนผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ผลการวิจัย

แนวคิดการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

1) มีแนวคิดเริ่มจากคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เห็นว่าจำนวนประชากรชุมชนของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นทุกปี จึงได้จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุขึ้น เพื่อรองรับปัญหาในด้านการให้สวัสดิการของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม

2) การวางแผนและขั้นตอนในการดำเนินการโรงเรียนผู้สูงอายุ จากการวิจัยพบว่า การกำหนดการวางแผนดำเนินการได้จัดทำร่วมกับชุมชนผู้สูงอายุในชุมชน หมู่บ้าน และตำบล ซึ่งคณะทำงานของผู้บริหารองค์กรท้องถิ่นทำการบูรณาการในการดูแลผู้สูงอายุเพื่อให้ความรู้และขั้นตอนในกระบวนการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุขึ้นมา โดยเชิญผู้มีความรู้ความสามารถทั้งประสบการณ์ภูมิปัญญาเป็นวิทยากรและดำเนินการเกี่ยวกับการร่างหลักสูตรเพื่อทำเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐาน ได้แก่ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ การจัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติ การร่างและเตรียมหลักสูตร การจัดหาจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ และการรับสมัครนักเรียนผู้สูงอายุ

3) การกำหนดโครงสร้างและการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ จากการวิจัยพบว่า การดำเนินการโรงเรียนผู้สูงอายุได้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการบริหาร โดยมีตัวแทนคณะกรรมการผู้สูงอายุของแต่ละชุมชน หมู่บ้าน และตำบล เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ให้การสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณ อาคารสถานที่ และงบประมาณอุดหนุนบางส่วนยังมาจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ของแต่ละจังหวัด

4) การกำหนดแผนการเรียนการสอน จากวิจัยพบว่า มีการประชุมร่วมกันทั้งวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถและวิทยากรในด้านภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อกำหนดแผนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพื้นฐานความรู้ของผู้สูงอายุ มีการกำหนดหลักสูตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5) การดูแลผู้สูงอายุ จากการวิจัยพบว่า กองสวัสดิการสังคมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำหน้าที่ดูแลในสวัสดิการทุกอย่างแก่ผู้สูงอายุ ตั้งแต่การดูแลด้านสุขอนามัยตลอดจนถึงสวัสดิการด้านรายได้

6) การติดตามประเมินผล จากการวิจัยพบว่า มีการติดตามการประเมินผลและการวิเคราะห์ผลการดำเนินการทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดสวัสดิการ และการดำเนินงานทั่วไป

รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

พบว่า มีการจัดสวัสดิการดูแลผู้สูงอายุอยู่ 2 รูปแบบ คือ

1.รูปแบบการสังคมสงเคราะห์ในการดูแลผู้สูงอายุ พบว่า เป็นการบูรณาการร่วมกันในการดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุโดยการให้ความรู้ ผ่านกระบวนการของโรงเรียนผู้สูงอายุ การสร้างอาชีพ รายได้ เช่น การทำโคมไฟล้านนา และการทำกรวยดอกไม้ใบตอง ผ่านกิจกรรมโครงการอาสาป็นสุข และกิจกรรมเพื่อนเยี่ยมเพื่อน

2.รูปแบบการพัฒนาสวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุ พบว่ามีอยู่ 2 รูปแบบคือ การพัฒนาสวัสดิการการดูแลด้านสุขภาพ และการพัฒนาสวัสดิการการดูแลผู้สูงอายุด้านการเผยแพร่ธรรมะ

ปัญหาและอุปสรรคของการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคของการดูแลผู้สูงอายุมีอยู่ 6 ประการ คือ 1) ขาดแคลนการจัดสวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุ 2) ด้านงบประมาณในการดำเนินงาน 3) ข้อจำกัดด้านบุคลากร 4) ปัญหาการขาดข้อมูลอย่างบูรณาการ 5) ขาดข้อมูลอย่างบูรณาการ 6) ขาดแคลนพาหนะในการเดินทาง และ 7) ขาดอุปกรณ์เสริมในการดูแล

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง โรงเรียนผู้สูงอายุ : รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

แนวคิดการดำเนินการการดูแลผู้สูงอายุในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งจะมีผู้สูงอายุของแต่ละชุมชนเข้าไปเป็นตัวแทนคณะกรรมการเพื่อบริหารโรงเรียน ซึ่งการร่างหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การร่างหลักสูตรจะมีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในเบื้องต้น จะมีการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุ มีการประชุมโดยให้ผู้สูงอายุได้แสดงความคิดเห็นและได้สะท้อนความต้องการที่จะเรียนรู้ในโรงเรียนผู้สูงอายุว่ามีความสนใจที่จะเรียนรู้อะไร จากนั้นประธานโรงเรียนผู้สูงอายุที่มาจากประธานคณะกรรมการผู้สูงอายุของแต่ละชุมชนที่ได้เลือกเข้ามาได้ทำหน้าที่ในการร่างหลักสูตร โดยมีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้ที่คอยให้คำแนะนำต่างๆ และในบางแห่งจะอาศัยอดีตผู้อำนวยการโรงเรียนที่เกษียณอายุราชการและเป็นคณะกรรมการผู้สูงอายุ ได้เป็นประธานในการร่างหลักสูตรของโรงเรียนผู้สูงอายุด้วยแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนผู้สูงอายุได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการในการจัดสวัสดิการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยเน้นผู้สูงอายุเป็นศูนย์กลาง ซึ่งผู้เรียนสามารถที่จะเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ได้ และจะต้องใช้กิจกรรมนั้นๆ ด้วย อีกทั้งยังจะต้องเข้าร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ที่เพื่อนสมาชิกได้เลือกไว้ ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลายด้วย จากผลของการให้ผู้เรียนได้เป็นผู้กำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนเองว่า ผู้เรียนมีความต้องการจะเรียนรู้อะไร ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นในเรื่องของการพัฒนาการสร้างอาชีพสร้างรายได้ การพัฒนาทักษะการดำรงชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น การออกกำลังกาย การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม ทำ

ให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ มีความสุขที่ได้ร่วมทำกิจกรรมในกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉวีวรรณ อุปมานะ (2560)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี” ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการภายใต้โรงเรียนผู้สูงอายุต้องมีการบูรณาการแบบมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้สูงอายุอย่างเป็นองค์รวม โดยสิ่งสำคัญที่สุดคือ ต้องทำกิจกรรม 3 อ. คือ อาหาร อารมณ์ และออกกำลังกาย เป็นเรื่องที่น่ายินดีที่มีผู้สูงอายุให้ความสนใจในการดูแลตนเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญ และขอเป็นส่วนหนึ่งร่วมกับชุมชนในการบ่มเพาะสร้างสุขให้แก่ผู้สูงอายุ จะเห็นได้ว่า รูปแบบการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุโดยใช้ชุมชนเป็นฐานที่มีการประยุกต์ใช้กระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาการดูแลสุขภาพตนเองของผู้สูงอายุ ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความรู้และมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอมือง จังหวัดลำพูน จากการวิจัยพบว่า มีอยู่ 2 รูปแบบคือ รูปแบบการสังคมสงเคราะห์ในการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ และรูปแบบการพัฒนาสวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยชมรมผู้สูงอายุจะมีบทบาทสำคัญในการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเพื่อมาทำกิจกรรมร่วมกัน กิจกรรมที่สำคัญ คือ การออกกำลังกาย การดำเนินการของโรงเรียนผู้สูงอายุมีแนวคิดสำคัญ คือ การสร้างอาชีพโดยการรวมกลุ่มกันของผู้สูงอายุ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุนั้นจะเน้นไปที่การมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีเครือข่ายต่างๆ ในชุมชนรวมถึงองค์กรภาคีเครือข่ายทั้งในจังหวัดลำพูนทุกๆ อำเภอด้วย โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในเรื่องของ งบประมาณ การบริหารการดำเนินการ การอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการและการสรุปผล ซึ่งโรงเรียนผู้สูงอายุที่ประสบความสำเร็จในการบริหารการดำเนินการส่วนมากแล้วจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงานของภาครัฐเป็นอย่างดี เพราะบางพื้นที่ของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ อบต.และเทศบาลตำบลยังไม่มีศักยภาพเพียงพอในการบริหารการดำเนินการและการบริหารจัดการที่ดีพอ จึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์กรชุมชนที่นับได้ว่ามีบทบาทสำคัญ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ชุมชนบางแห่งได้มีองค์กรต่างๆ มากมาย ในหลายๆ องค์กรมีผู้สูงอายุเข้าไปเป็นสมาชิก ซึ่งผู้สูงอายุเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญทั้งในองค์กรชุมชนและโรงเรียนผู้สูงอายุด้วย และนอกจากนั้นผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านประเพณีวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับองค์กรชุมชนและองค์กรหน่วยงานอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สิริพร ทาชาติ (2550)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาดูแลผู้สูงอายุวิถีพุทธ : กรณีศึกษาสถานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ วัดป่าหนองแขง จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้หลักอริยมรรค (มรรคมีองค์แปด) มาจัดการดูแลผู้สูงอายุภายในวัด ให้ผู้สูงอายุปฏิบัติตามวิถีพุทธ มีสวัสดิการในการทำงาน การแก้ปัญหาชีวิตและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ด้วยการบริหารจัดการแบบวิถีพุทธ การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจด้วยวิถีพุทธ ให้ผู้สูงอายุสร้างเครดิตของตนให้บุคคลภายนอกเชื่อถือ มีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในการประกอบพิธีบุญประเพณีในวัด ผู้สูงอายุมีการเตรียมตัวตามแบบวิถีพุทธและผู้สูงอายุทุกคนมีความสุขอย่างแท้จริง

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานการดูแลผู้สูงอายุ มี 6 ด้าน คือ ปัญหาการขาดแคลนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ ปัญหาด้านงบประมาณในการดำเนินงานการดูแลผู้สูงอายุ ปัญหาข้อจำกัดด้านบุคลากร ปัญหาการขาดข้อมูลอย่างบูรณาการ ปัญหาการขาดแคลนพาหนะในการเดินทาง ปัญหาการขาดอุปกรณ์เสริมในการดูแล สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกลินล์ ชีทังดี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรค ด้านงบประมาณไม่เพียงพอ ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมน้อยเพราะเดินทางไม่สะดวก ขาดวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ไม่มี สถานที่เหมาะสมในการจัดตั้งโรงเรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) คณะสงฆ์ องค์การท้องถิ่น หรือองค์กรรัฐที่มีหน้าที่การดูแลผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญแก่รูปแบบการให้สวัสดิการผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่ง แต่ยังคงพบว่ามีหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนผู้สูงอายุบางแห่ง ไม่ได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาสร้างเสริมคุณลักษณะของการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ ควรจะมีการสอนภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สอง เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ฯลฯ เสริมในหลักสูตรรายวิชาที่เกี่ยวข้องด้วย

2) การศึกษาวิจัยนี้ ทำให้ทราบว่าในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางพื้นที่ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ทั้ง อบต. และเทศบาลตำบลยังไม่มีความพร้อมในการดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ ซึ่งอาจเป็นเพราะปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ ดังนั้น การศึกษาวิจัยนี้จะเป็นส่วนช่วยในการทำแผนนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นในการนำข้อมูลนี้ไปเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุในท้องถิ่นต่อไป

ข้อเสนอแนะระดับองค์กร

การศึกษานี้ได้ทำการมุ่งเน้นไปที่รูปแบบของการดูแลผู้สูงอายุของโรงเรียนผู้สูงอายุ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูนเท่านั้น ถ้าหากว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะนำข้อมูลนี้ไปศึกษาเพื่อต่อยอดก็สามารถทำได้ ทั้งในการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุและการให้สวัสดิการในการดูแลผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นควรศึกษาข้อมูลจากท้องถิ่นอื่นเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นจังหวัดลำพูนหรือจังหวัดอื่นก็ได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยนี้ ทางผู้วิจัยกำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลหลักคือ นักเรียนผู้สูงอายุและเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 3 แห่งๆ จากโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลตำบลริมปิง 5 คน โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลบ้านกลาง 5 คน โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลอุโมงค์ หรือ โรงเรียนดอกขอมพอดตำบลอุโมงค์ 5 คน จึงทำให้ได้รับข้อมูลที่แตกต่างกันมาก เพราะวาระระดับความรู้ขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังไม่ได้ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ในการวิจัย เพราะว่าเจ้าหน้าที่มีภาระงานหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานมาก และรวมถึงนักเรียนผู้สูงอายุบางคนมีความบกพร่องทางการฟังสนทนา เพราะอายุมากอยู่ในวัยชราจึงเป็นอุปสรรคในการรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเป็นการศึกษาวิจัยแบบเจาะจงพื้นที่ที่แคบลง หรือองค์กรเดียวโดยเฉพาะเพื่อความสะดวกและเก็บข้อมูลได้สมบูรณ์ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างเป็นรูปแบบและพัฒนาแบบในการดูแลผู้สูงอายุได้อย่างสมบูรณ์ต่อไป

References

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2562). **มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- _____. (2559). **คู่มือโรงเรียนผู้สูงอายุ**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- โกสินทร์ ชี้ทางดี. “แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุในจังหวัดลพบุรี”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562): 325
- ฉวีวรรณ อุปมานะ. (2560). “การพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี.” **รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 3 ประจำปี 2561**. มหาวิทยาลัยราชธานี.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2555). **ธรรมญูชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 82. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก. ราชกิจจานุเบกษา. **พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2556**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>. [29 มิถุนายน 2562].
- สุทธิพงษ์ ปานเพ็ชร. (2550). “การประยุกต์หลักพุทธธรรมกับวิถีชีวิตของชุมชน”. **รายงานการวิจัยอิสระ**, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สิริพร ทาชาดี. (2550). “การดูแลผู้สูงอายุวิถีพุทธ : กรณีศึกษาสถานสงเคราะห์ผู้สูงอายุวัดป่าหนองแขงจังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. **โลกของผู้สูงอายุไทย**. แหล่งที่มา <http://www.thaihealth.or.th/node/9024>. [๕ มิถุนายน 2562].
- Lingfen Mo. (2560). ปัญหาครอบครัวในสังคมไทย : ภาพสะท้อนจากนวนิยายไทยช่วงพ.ศ. 2508 – 2557. **วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์**. ปีที่ 12. ฉบับที่ 23. (มกราคม – มิถุนายน) : 1.

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Limitations and recommendations for public services of local government organizations

วราพร องกะลอย

Waraporn Ongkaloy

ผู้ชำนาญการประจำตัวสมาชิกวุฒิสภา

Specialist attached to Member of the Senate

waraporn.ongkaloy@gmail.com

Haripunchai Review 11/08/2021

Haripunchai Review 06/09/2021

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 ได้กำหนดการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีจำนวนทั้งสิ้น 245 เรื่อง จากส่วนราชการ 57 กรม ใน 15 กระทรวง 1 หน่วยงานอิสระ และแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น 45 ภารกิจรวม 114 งาน/โครงการ/กิจกรรม จากส่วนราชการ 37 กรม/สำนัก ใน 15 กระทรวง 1 หน่วยงานอิสระและ 1 รัฐวิสาหกิจ ปัจจุบันยังมีข้อจำกัดเพื่อการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายๆ ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ โดยยวบยวมท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กและใช้แผนงบประมาณเดียวกัน ด้านบุคลากร โดยการเพิ่มขวัญและกำลังใจอย่างเท่าเทียม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการรับสมัครบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญหรือจบตรง ด้านกฎหมายและด้านความรู้ โดยการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำและส่งเสริมการจัดทำ km

คำสำคัญ : ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ, การบริการสาธารณะ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Determining Plans and Process of Decentralization to Local Government Organizations Act, B.E. 2542 (1999), Amended (Ed. 2), B.E. 2549 determines the mission to local government organizations in 6 aspects, including infrastructure, promoting quality of life, Community/Social Organization and maintaining order, planning of promotion of investment, commerce and tourism,

administration and conservation of natural resources and the environment, and arts, culture, customs and local wisdom. There are a total of 245 issues from 57 government departments in 15 ministries, 1 independent agency. Besides, the Decentralization Plan to Local Government Organizations (Ed. 2) B.E. 2551 has set for the transfer of missions in total 45 missions, totaling 114 tasks/projects/activities from 37 government agencies, departments/bureaus in 15 ministries, 1 independent agency and 1 state enterprises. Currently, it shows that there are restrictions on public services of local government organizations in many aspects, including budget by collapsing smaller localities and using the same budget plan, personnel by increasing support and encouragement equally, information technology by recruiting people with expertise or direct graduates, Legal and knowledge by defining a model of relationship between political officials and permanent government officials and promoting the establishment of Knowledge Management.

Key words: Limitations and Recommendations, Public Services, Local Governments.

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ในมาตรา 250 ระบุไว้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแล จัดทำบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น..ซึ่งการจัดทำบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใดให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถร่วมกับภาคเอกชนหรือหน่วยงานรัฐอื่นๆ ได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ในบรรดาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ มักให้ความสำคัญกับการให้บริการสาธารณะในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างมาก ซึ่งเห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่เกี่ยวข้องในการดำรงชีวิตของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของถนนไฟฟ้า น้ำประปา ถือได้ว่าล้วนแต่ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตของประชาชน ขณะที่ฝ่ายข้าราชการและพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพเพียงพอจนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ (วุฒิสภา ต้นไชย, 2559 : 5) เพราะฉะนั้น การบริหารเพื่อการบริการสาธารณะจึงเป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น เป็นทั้งการบริหารท้องถิ่น เป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีในการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายของท้องถิ่นไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จรวมทั้งการนำกฎหมายที่ท้องถิ่นกำหนด ไปใช้บังคับในเขตท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ นโยบาย และกฎหมายของท้องถิ่นดังกล่าวต้องสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของท้องถิ่นที่จะกำหนดขึ้นโดยประชาชนหรือตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น เป็นการผสมผสานของความรู้ ความสามารถทางการ

บริหารกับความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งหลักเหตุผลการดำเนินการบริหารจะต้องคำนึงถึงเจตจำนงของประชาชนในท้องถิ่น (Popular Will) ตลอดจนความเสมอภาคและยุติธรรมในสังคม และเป็นการนำทรัพยากรทางการบริหารของท้องถิ่น อันได้แก่บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายในการสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ (อำนาจ บุญรัตน์ไมตรีและนิพนธ์ ไตรสรณะกุล, 2558 : 95)

แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ปัญหาของการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังอยู่ในระดับสูงที่มักจะเกิดข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อาจเป็นเพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความพร้อมทางด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์บางประการ รวมทั้งการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่สามารถทำได้อย่างครบถ้วน ด้วยติดขัดกับระเบียบบางประการที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานบริการสาธารณะ (สันติ ศรียาและคณะ, 2560 : 180) นอกจากนี้องค์กรท้องถิ่นยังขาดบุคลากรในการดูแลประชาชนในพื้นที่ และมีการทำงานทับซ้อนกับหน่วยงานของรัฐส่งผลให้การแก้ไขปัญหาในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แต่อย่างน้อยจะมีส่วนที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พยายามส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะทุกขั้นตอน (นพพล อัครชาติ, 2555 : 112) จะเห็นได้ว่า รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้กระจายอำนาจและให้โอกาสแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะอย่างมากแต่ด้วยข้อจำกัดในหลายๆด้านทำให้สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ย่ำแย่ตามไปด้วย เพราะความไม่สอดคล้องกันระหว่างปัญหาในชุมชนกับงบประมาณ บุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านกฎหมายและด้านความรู้ต่างๆ ที่ไม่สามารถเชื่อมโยงภารกิจทั้งหมดให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมแม้ว่าจะเปิดระบบการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนก็ตามแต่ยังมีข้อจำกัดอีกนานับประการที่ยังต้องทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสวงหาแนวทางเพื่อการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ภารกิจและมาตรฐานการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 ระบุไว้ชัดเจนว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นหรือตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ในวรรค 5 ระบุว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาการเงินและการคลัง และการกำกับดูแล...ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 ในหมวดที่ 2 มาตรา 16 ระบุว่า ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองจำนวน 30 ภารกิจ องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดในมาตรา 17 ระบุว่า 27 ภารกิจ สำหรับกรุงเทพมหานครให้รวมทั้งหมดในมาตรา 16-17 และในมาตรา 22 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบให้เอกชนดำเนินการตาม อำนาจและหน้าที่แทนได้ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือตามที่กฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอนุญาตตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 1 พ.ศ.2545 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และการพิจารณาการถ่ายโอนภารกิจจำนวน 6 ด้าน (ราชกิจจานุเบกษา, 2551 : 15-18) ได้แก่

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย แผนการคมนาคมและการขนส่ง แผนภารกิจด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ แผนภารกิจด้านการผังเมือง และการควบคุมอาคาร

2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย แผนภารกิจด้านการส่งเสริมอาชีพ แผนภารกิจด้านสวัสดิการสังคม และแผนภารกิจด้านการศึกษา

3) ด้านการสาธารณสุขด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย แผนภารกิจด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ แผนภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แผนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ประกอบด้วย แผนภารกิจการส่งเสริมการลงทุน แผนภารกิจด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม แผนภารกิจด้านการวางแผนและจัดทำมาตรฐานอุตสาหกรรม แผนภารกิจด้านการท่องเที่ยว และแผนภารกิจด้านการพาณิชย์กรรม

5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย แผนภารกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่า

6) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย การปกป้อง คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

จะเห็นได้ว่า นับวันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยิ่งมีบทบาทมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นภายในพื้นที่ของตนเองผ่านความร่วมมือจากประชาชนในการจัดบริการสาธารณะมาจากลักษณะที่โดดเด่นขององค์กรปกครองท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยราชการอื่น ๆ (Kokpol & Parisudhiyarn, 2009 อ้างใน อริสรา ป้องกัน, 2559 :316) ได้แก่ ประการที่หนึ่ง องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบหลากหลายหน้าที่ (multi- function agency) ขณะที่ส่วนราชการมักรับผิดชอบ หน้าที่ภารกิจเดียว (single-function agency) ความรับผิดชอบหน้าที่อันหลากหลาย ทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นจัดการปัญหาได้อย่างบูรณาการ ประการที่สอง องค์กรปกครองท้องถิ่นมีผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในขณะที่ผู้บริหารในหน่วยงานราชการมาจากการแต่งตั้ง ทั้งกฎหมายยังให้ สิทธิประชาชนถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นระหว่างดำรงตำแหน่งได้ ประการที่สาม องค์กรปกครองท้องถิ่นมีความเป็นอิสระตามหลักการความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการวางแผน การบริหารบุคคล การตัดสินใจ การจัดบริการสาธารณะให้ สอดคล้องกับอัตลักษณ์และบริบทของพื้นที่ ขณะที่การทำงานของหน่วยงานของรัฐต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน และประการที่สี่ องค์กรปกครองท้องถิ่นมีแหล่งรายได้ของตนเองควมมีอำนาจใน การจัดเก็บรายได้ ทำให้การทำงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นมีความยืด

หุยน สามารถตอบสนองต่อปัญหาของพื้นที่จัดการพื้นที่ได้อย่างบูรณาการแก้ไขปัญหาตรงจุดตรงประเด็นและรวดเร็ว ได้เปรียบส่วนราชการอื่นในการจัดบริการสาธารณะ

การจัดบริการสาธารณะที่กรมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้รวมทั้งหมด 6 ด้านซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 44 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานถนน ทางเดินและทางเท้า มาตรฐานการป้องกันอุบัติเหตุทางถนนมาตรฐานไฟฟ้าสาธารณะ มาตรฐานอ่างเก็บน้ำและเขื่อนขนาดเล็ก มาตรฐานทางระบายน้ำ มาตรฐานการป้องกันและระงับอัคคีภัย มาตรฐานการประกอบกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง มาตรฐานการกำกับดูแลโรงงาน มาตรฐานการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรฐานการบำบัดน้ำเสีย มาตรฐานระบบน้ำสะอาด มาตรฐานการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร มาตรฐานสะพาน มาตรฐานการบริหารระบบไฟฟ้าด้วย พลังงานแสงอาทิตย์มาตรฐานสถานีนขนส่งทางบก มาตรฐานสถานีนขนส่งทางน้ำ มาตรฐานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมาตรฐานด้านการทะเบียนและการอนุญาต มาตรฐานด้านการเปรียบเทียบปรับ มาตรฐานหอกระจายข่าวมาตรฐานห้องน้ำสาธารณะ มาตรฐานการก่อสร้าง บูรณะ และการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ มาตรฐานการควบคุมอาคาร มาตรฐานหอพัก มาตรฐานการวางผังเมือง มาตรฐานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ มาตรฐานการพัฒนาเด็กและเยาวชน มาตรฐานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน มาตรฐานสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรฐานการตลาด มาตรฐานสุสานและฌาปนสถานมาตรฐานโรงฆ่าสัตว์ มาตรฐานงานสาธารณสุขมาตรฐานมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม มาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่นมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบท. มาตรฐานการส่งเสริมการพัฒนาสตรี มาตรฐานการพัฒนาการดำเนินงานด้านเอดส์ มาตรฐานการพัฒนาและสงเคราะห์ผู้พิการ มาตรฐานการส่งเสริมกีฬา มาตรฐานการจัดการที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อย มาตรฐานการส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรฐานการคุ้มครองผู้บริโภค มาตรฐานการส่งเสริมอาชีพ มาตรฐานการพัฒนาป่าชุมชน มาตรฐานการดูแลรักษาที่สาธารณประโยชน์ มาตรฐานการดูแลโบราณสถาน และ มาตรฐานการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ออนไลน์) ซึ่งในแต่ละรอบปีจะมีการประเมินการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในจำนวน 6 ภารกิจหลัก

จะเห็นได้จำนวนของภารกิจทั้งหมด คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคณะกรรมการชุดดังกล่าวพิจารณาและให้ความเห็นชอบการถ่ายโอนภารกิจทั้ง 6 ด้าน รวมมีการถ่ายโอนทั้งสิ้น 245 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ 50 กรม ใน 11 กระทรวง 1 และ 1 รัฐวิสาหกิจ จึงเป็นภารกิจอย่างหนักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องได้รับผิดชอบ ดูแลอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่สังคมคาดหวังอย่างสูงสุด

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมี 5 รูปแบบหลัก ๆ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล (มหานคร เมือง และตำบล) และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีการดำเนินงานที่หลักๆที่มีความมื่อสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาการเงินและการคลัง และการกำกับดูแล แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีปัญหาและอุปสรรคมากมายที่แตกต่างกันออกไปแต่ในบทความนี้พยายามมุ่งเน้นไปที่งานด้านการจัดทำบริการสาธารณะเพราะเห็นว่ามีคามสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปจากประเด็นอื่น ๆ ทำให้เกิดความน่าสนใจว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการจัดการภายในแต่ด้วยข้อจำกัดการบริหารสาธารณะชุมชนที่ยังขาดตกบกพร่องอยู่มาก และข้อบกพร่องเหล่านั้นจะมีแนวทางอย่างไรในการปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้ข้อจำกัดนั้น ดังต่อไปนี้

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะด้านงบประมาณ ในมุมมองนักบริหารท้องถิ่นในปัจจุบันนี้มองถึงเรื่องงบประมาณเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารสาธารณะให้แก่ประชาชน หากมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดทำโครงการต่างๆ หรือรัฐอุดหนุนล่าช้าจะทำให้เกิดอุปสรรคในสภาพคล่องของการจัดทำโครงการต่างๆ ไปด้วยแม้ว่ากฎหมายจะอนุญาตให้ทรงรองจ่ายล่วงหน้าหรือก่อนนี้ผูกพันข้ามปีได้แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำใจต้องพัฒนาโครงการไปตามงบประมาณที่มีอยู่ทำให้การบริหารสาธารณะมักจะมีข้อกล่าวถึงประเด็นงบประมาณเป็นหลัก ทั้งปัญหาเรื่องช่วงเวลาในการจัดทำค่าของงบประมาณของส่วนราชการ และแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ไม่สอดคล้องกัน การจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะต้องมีประกาศของคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ถ.) เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่ยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติคือ ประกาศ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ถ.) เป็นประกาศปีต่อปีและมี ความล่าช้า อีกทั้ง ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนถึง 7,853 แห่ง ซึ่งมากเกินไปและส่วนใหญ่เป็นท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กทำให้มีต้นทุนในการจัดบริการสาธารณะสูง และหน่วยงานท้องถิ่น ประเภทเดียวกันที่มีจำนวนประชากรต่ำสุดและสูงสุดที่แตกต่างกันมาก รายการก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับแก้รูปแบบรายการ ให้เหมาะสมกับพื้นที่ เนื่องจากในการเสนอโครงการพร้อมรูปแบบรายการในคำของบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งอ้างอิงแบบมาตรฐานและราคากลางที่สำนักงานงบประมาณและกรมบัญชีกลางกำหนดไว้ แต่ขีดความสามารถในการ ออกแบบหรือปรับแก้ไขแบบของบุคลากรในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีไม่เพียงพอ และเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้จัดเก็บเองเพียงร้อยละ 9 จากสัดส่วนรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับ และการจัดเก็บรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเองยังขาดประสิทธิภาพ (สำนักกรรมาธิการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2558 : 1-3) สำหรับข้อเสนอแนะด้านงบประมาณ 1) การปรับใช้เวลาแผนจัดทำงบประมาณให้มีลักษณะเชิงบูรณาการทั้งจังหวัดโดยมีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นแกนหลักในแต่ละจังหวัด 2) การจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแผนระยะยาว 4 ปีเพื่อการทำงานที่รวดเร็วมากขึ้นโดยไม่รอประกาศในแต่ละรอบปี 3) ลดขนาดองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นแบบบูรณาการในเขตพื้นที่แต่ละอำเภอ 4) รายการก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้แต่ละจังหวัดกำหนดราคาได้ด้วยตนเองโดยมองถึงการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมเป็นหลัก และ 5) การจัดทำระบบการจัดเก็บภาษีแบบออนไลน์เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วผ่านการเข้าถึงของผู้เสียภาษีได้ง่ายและเป็นธรรม

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะด้านบุคลากร บุคลากรของท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีเจ้าหน้าที่ คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น และหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบ การบริหารจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของตนที่ดี กล่าวคือ การบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น ระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, มปป. : 2) แต่ความเป็นจริงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดหลายเรื่อง เช่น ความไม่มีเอกภาพในการทำงานขององค์กรกลางเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะแผนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีองค์กรที่เกี่ยวข้องมากเกินไป ความไม่ชัดเจนในบทบาทขององค์กรกลาง รวมทั้งข้อจำกัดในเชิงกระบวนการ เช่น กรณีจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ความรู้ความสามารถของบุคลากรท้องถิ่น การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร อีกทั้งการกลายพันธุ์ของบุคลากรท้องถิ่นเข้าเป็นระบบราชการมากขึ้น และความสับสนบนฐานแนวคิดอิสระกับความเป็นเอกภาพของระบบราชการ (วสันต์ เหลืองประภังค์, 2547 : 69-73) รวมไปถึงความขัดแย้งระหว่างคณะผู้บริหารท้องถิ่นกับข้าราชการประจำที่ยังมีความสับสนในเชิงโครงสร้างที่ซับซ้อน ความเหลื่อมล้ำของบุคลากรภายในองค์กร และระบบอุปถัมภ์นิยม เป็นต้น ดังนั้น สำหรับข้อเสนอแนะด้านบุคลากร อาจจะต้องปรับรูปแบบทางโครงสร้างที่เอื้อประโยชน์ตามสายบังคับบัญชาให้มีความชัดเจนมากขึ้นและที่สำคัญท้องถิ่นระดับใหญ่ น่าจะมีต้องมีบทบาทในการกำกับดูแลและตรวจสอบการทำงานได้มากขึ้นที่ส่วนของบุคลากรทั้งหมด แผนการพัฒนาต่างๆ ให้เป็นประเด็นของแต่ละท้องถิ่นแบบเชิงบูรณาการในระดับจังหวัดให้มากขึ้นสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเคลื่อนย้ายตำแหน่งงานกันได้เพื่อลดความขัดแย้ง จัดการระบบการบริหารบุคลากรแบบแผนเดียวกันเพื่อลดความเหลื่อมล้ำได้มากขึ้น อีกทั้งงบประมาณส่วนบุคลากรคงต้องคำนึงถึงศักยภาพเป็นหลักที่สามารถแบกรับภาระไว้ได้และที่สำคัญขวัญและกำลังใจ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานต้องยกระดับให้สูงขึ้น

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้สร้างศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรดิจิทัลตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 โดยมียุทธศาสตร์หลักคือ การส่งเสริมกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรดิจิทัล การส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรดิจิทัล และการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรโดยมุ่งเน้นไปที่การดำเนินการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ระบบงานคอมพิวเตอร์ และเป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานท้องถิ่น การศึกษาและวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ของ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น,ออนไลน์) แต่ด้วยข้อจำกัดของท้องถิ่นทำให้บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีจำนวนไม่เพียงพอกับ ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ขาดบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่มีทักษะสูงหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ขาดความคล่องตัวในการจัดหาครุภัณฑ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยเนื่องจากค่าใช้จ่ายและการลงทุนในการจัดซื้อค่อนข้างสูง มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เหมาะสมเช่นเพื่อความบันเทิงและการเข้าถึงเนื้อหาที่ไม่พึง ประสงค์การพัฒนาบุคลากรไม่ทันกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความเสี่ยงอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ (องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ, 2560 : 19-20) เมื่อสรุปง่ายๆ ก็คือ ประเด็นเรื่องการใช้เทคโนโลยีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเรื่องใหม่ที่มี การใช้อย่างจริงจังจึงเพียงไม่กี่ปีแต่ด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานเป็นคนเก่าหรืออายุการทำงานมากจึงปรับเปลี่ยนได้ ยากอีกทั้งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำที่บรรจุแล้วทั้งสิ้น ทำให้มีความล่าช้าต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการ ใช้เพียงอบรมจะไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมากนักซึ่งรวมไปอุปกรณ์ทุกชนิดภายในสำนักงานท้องถิ่น สำหรับ ข้อเสนอแนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 1) การบูรณาการอุปกรณ์ส่วนตัวของบุคลากรไปพลางๆก่อนเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในภาพรวมแล้วค่อยจัดทำแผนจัดซื้อเท่าที่จำเป็นและทันสมัยในแต่ละรอบปีงบประมาณ 2) การรับ สมัคผู้ที่จบทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรงเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในแต่ละปี อีกทั้งสามารถถ่ายทอด ความเชี่ยวชาญหรือการนำไปง่ายไปยังบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อน 3)การจัดการความรู้ภายในองค์กรท้องถิ่น เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ 4) การสร้างจิตสำนึกในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) การพัฒนาระบบการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกฎหมายรองรับและการ ปฏิบัติงานหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562) พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และยังมีระเบียบกฎหมาย คำสั่ง ประกาศ ข้อกำหนด มาตรฐาน และอื่นๆ อีกจำนวนมากมายมหาศาล เป็นต้น ทำให้เห็นว่าในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกมอง ว่า การเข้ามาของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นไปเพื่อการปกป้องผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าปกป้องผลประโยชน์ของ ประชาชนจึงต้องมีความเข้มงวดอย่างมากต่อการกระบวนกรตรวจสอบและใช้จ่ายงบประมาณของท้องถิ่น อีกทั้ง การใช้อำนาจสายบังคับบัญชาในการปลดผู้บริหารท้องถิ่นที่ประชาชนได้คัดเลือกมาโดยชอบธรรมอันเป็นการไม่ แสดงเคารพสิทธิของประชาชนตามรูปแบบการกระจายไปอำนาจไปยังท้องถิ่น ซึ่งมีการคาดการณ์ว่า ประมวลกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “ฉบับใหม่”ที่กำลังจะออกมามีความเข้มงวดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่ถูกมองว่าเป็นขุมกำลังของผู้อำนาจมืด ซึ่งว่าทรมานเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดการ กำหนดกฎหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสวนกระแสกับแนวคิดการกระจายอำนาจตามกรอบเดิม ถูกลด

ความสำคัญลงไป (สยามรัฐออนไลน์, 2562) ที่ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกังวลและไม่สามารถจะจัดทำบริการสาธารณะได้อย่างคล่องตัว หากจะมองอีกแง่ก็คือ ระบบราชการจากส่วนกลางมีความหวังดีจนขาดความอิสระในการบริหารงานขององค์กรท้องถิ่นจะทำให้เสียประโยชน์ต่อประชาชนโดยภาพรวม

เพราะฉะนั้น ปัจจุบันสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความเป็นอิสระ เนื่องจากหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมักใช้รูปแบบของการควบคุม มากกว่าการกำกับดูแล ทำให้ท้องถิ่นมักมีข้อจำกัดในด้านของกฎระเบียบข้อบังคับ เช่น ด้านกฎหมาย มีการกำหนดชัดเจนว่าท้องถิ่นมีหน้าที่ทำอะไรบ้าง (ปณณธร เจริญชัยพฤกษ์, 2561 : 190) สำหรับข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย ได้แก่ 1) แนวคิดรูปแบบการกระจายอำนาจกับการใช้อำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกประเทศล้วนมีความใกล้เคียงกันที่ก่อให้เกิดการพัฒนาตามความคิดเห็นของประชาชนเป็นฐานรากที่สำคัญ ซึ่งการออกกฎหมายบังคับและกำหนดทิศทางการพัฒนาที่เกิดความจำเป็นจึงไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนที่ต้องการพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่นของตนเอง 2) การมองว่า ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นที่มาของขุมกำลังของผู้มีอำนาจมืด อาจจะเกินเลยความจริงเพราะเป็นผู้ที่ประชาชนได้เลือกตั้งให้เข้ามาทำงานแทนประชาชนซึ่งสอดคล้องกับการเลือกตั้งที่มีวาระเพียง 4 ปีเท่านั้นที่มีความแตกต่างไปจากแนวคิดการปกครองแบบท้องถิ่นที่ จึงควรปรับฐานคิดและปล่อยให้เกิดกระบวนการของประชาชนเป็นผู้กำหนด 3) การกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำในเชิงข้อกฎหมายให้ชัดเจนโดยเฉพาะบทบาทการทำงานร่วมกันให้มากขึ้นเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กรนั้นๆ และ 4) ข้อกฎหมายที่ให้อำนาจส่วนกลางเพื่อการลิดรอนอำนาจของท้องถิ่นควรได้รับการปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นซึ่งควรมีการศึกษาว่ากฎหมายใดที่นำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะด้านความรู้ ดังที่กล่าวไว้ตอนต้นว่า การถ่ายโอนภารกิจทั้ง 6 ด้าน รวมมีการถ่ายโอนทั้งสิ้น 245 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ 50 กรม ใน 11 กระทรวง 1 และ 1 รัฐวิสาหกิจ ซึ่งทั้งหมดจะมีปัญหาหลักอยู่ 5 ปัญหา ได้แก่ 1)ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดทำบริการสาธารณะในชุมชน 2) ปัญหาด้านบุคลากรที่ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมาก 3) ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กรที่ต้องอาศัยการปรับปรุงกฎหมายอย่างมีส่วนร่วมของประชาชน 4) ปัญหาตัวของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกท้องถิ่น 5) ปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยี และ 6) ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประชาชน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2553 : อีกทั้งพลวัฒน์ทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดต้องปรับตัวและบทบาทของตนเองไปสู่ความเท่าทันต่อการบริการสาธารณะอย่างเหมาะสมที่สอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีการ เรียนรู้ร่วมกัน เพราะความรู้ในการทำงานหรือการปฏิบัติงานทุกด้านๆ ล้วนมีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดการปรับตัวจนนำไปสู่การเปลี่ยนองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในอนาคต สำหรับข้อเสนอแนะด้านความรู้ 1) ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการทำ km อยู่แต่ควรเพิ่มทักษะ

และสมรรถนะการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างแท้จริงมิใช่การคัดลอกผลการดำเนินงานจากองค์กรอื่นๆ 2) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกภารกิจเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากร รวมไปถึงผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นด้วยที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการบริหารองค์กรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การเพิ่มทักษะการบริหารองค์กรที่มีที่ปรึกษาจากสถาบันทางการศึกษาในพื้นที่โดยกำหนดเป็นกรอบไว้ในโครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 4) การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีระบบฐานข้อมูลการทำงานด้วยความเป็นเลิศ และ 5) การกำหนดแผนการพัฒนาบทบาทของบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะภารกิจทั้ง 6 ด้าน ซึ่งเชื่อว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับความรู้ควบคู่กับคุณธรรมการบริหารองค์กรจะช่วยให้องค์กรได้รับการยอมรับจากระบบราชการและสร้างความน่าเชื่อถือจากประชาชนในชุมชนหันเข้ามาสู่กิจกรรมมีส่วนร่วมในการพัฒนามากยิ่งขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

บทความเรื่อง ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะเพื่อการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการหยิบยกเอาสถานการณ์ต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาทำความเข้าใจในบริบทการจัดทำบริการสาธารณะที่มีภารกิจอยู่ 6 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมายังท้องถิ่นจำนวน 245 เรื่อง จากส่วนราชการ 57 กรม ใน 15 กระทรวง 1 หน่วยงานอิสระ และ 1 รัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีว่าปัญหาและอุปสรรคยังคงเป็นข้อจำกัดของการปฏิบัติงานภายใต้บริบทงบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายและด้านความรู้ อย่างจำกัดแต่ไม่ได้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไร้ประสิทธิภาพแม้แต่น้อย กลับยิ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการพัฒนาและปรับตัวไปสู่กิจกรรมอย่างเหมาะสมบนฐานคิดของกระจายอำนาจแม้ว่าจะถูกมองว่าผู้มีอิทธิพลก็ตามแต่ด้วยระบบการบริหารองค์กรท้องถิ่นเต็มไปด้วยบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีทั้งข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำย่อมมีความขัดแย้งอยู่บ้าง รวมทั้งการความไม่ไว้วางใจจากส่วนกลางที่มุ่งจำกัดบทบาทและการใช้อำนาจของท้องถิ่นให้น้อยลงไป รวมทั้งข้อจำกัดอื่นๆ อีกมากมายที่สะท้อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในสายตาของนักบริหารระดับประเทศที่สามารถตอบสนองต่อการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพมากและได้มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านงบประมาณ ควรมีการจัดการบริการสาธารณะภายใต้แผนเดียวในระดับจังหวัดในระยะรอบ 4 ปี ยุบรวมท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กให้เป็นระดับอำเภอรวมทั้งการจัดเก็บแบบออนไลน์ที่สะดวกและรวดเร็ว ด้านบุคลากร มุ่งไปสู่ศักยภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงไร้ข้อจำกัดที่มีบทบาทอย่างชัดเจน เพิ่มขวัญและกำลังใจอย่างเท่าเทียม และสามารถสร้างระบบแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างกันอย่างมีสัมพันธภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การอาศัยอุปกรณ์ส่วนตัวที่ขึ้นระบบการทำงานเพื่อองค์กรและรอการจัดสรรงบประมาณในปีถัดไป การรับสมัครตำแหน่งงานที่มีความเชี่ยวชาญหรือจบตรง

กับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลดภาระในการฝึกอบรมทั้งสามารถถ่ายทอดความเชี่ยวชาญหรือการใช้ไปง่ายไปยังบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อนด้านกฎหมาย การมององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะพัฒนาชุมชนได้โดยมีประชาชนเป็นฐานรากที่สำคัญ การกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำในเชิงข้อกฎหมายให้ชัดเจน และควรมีการศึกษาว่ากฎหมายใดที่นำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน และด้านความรู้ ควรส่งเสริมการจัดทำ km อย่างแท้จริงมิใช่การคัดลอกผลการดำเนินงานจากองค์กรอื่นๆ สร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากร ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การนำสถาบันทางการศึกษาในพื้นที่มาเป็นที่ปรึกษา และการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้

References

- กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. **มาตรฐานการบริหารและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : http://www.dla.go.th/work/e_book/eb1/eb1.htm [27 กรกฎาคม 2564].
- _____. **ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?_mode=plan [28 กรกฎาคม 2564].
- นพพล อัครชาติ. (2555). ปัญหาการจัดการท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เมืองการค้าชายแดน: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลท่าสายลวด และเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา**. ปีที่ 1. ฉบับที่ 2. (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 112.
- ปณณธร เจริญชัยพฤกษ์. (2561). ทิศทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในอนาคต. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์**. ปีที่ 3. ฉบับที่ 2. (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 190.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. 6 เมษายน 2560.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก. 17 พฤศจิกายน 2542.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). **ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องการบังคับใช้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2)**. เล่ม 125 ตอนพิเศษ 40 ง. 26 กุมภาพันธ์ 2551. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2547). **การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมดาเพลส จำกัด.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2559). **รูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.
- สยามรัฐออนไลน์. (2562). **กฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สับสน**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://siamrath.co.th/n/80028> [27 กรกฎาคม 2564].

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (มมป.). **การเมืองการปกครองท้องถิ่น** แผนการสอนประจำหน่วยการบริหารงานบุคคลากรส่วนท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

_____. (2553). **ศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจงานวาง/ปรับปรุงผังเมืองรวมเมือง/ชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: กรมโยธาธิการและผังเมือง.

สันติ ศรียา นาวิน พรหมใจสา ประยูร อิมิวัตร์และจันจิรา วิชัย. (2560). **ประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ปีที่ 10. ฉบับที่ 1. (มกราคม – เมษายน) : 180.**

สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2558). **แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สภานิติบัญญัติแห่งชาติ.**

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ. (2560). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2561-2563. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคำ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย.**

อริสรา ป้องกัน. (2559). **การบริหารจัดการที่ดีในการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 6. ฉบับที่ 2. (พฤษภาคม-สิงหาคม) :316.**

อำนาจ บุญรัตน์ไมตรีและนิพนธ์ ไตรสรณะกุล. (2558). **การบริหารงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีการบริหารเทศบาลตามมาตรฐานการจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์. ปีที่ 17. ฉบับที่ 2. (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 95.**

กลไกและกระบวนการการบริหารจัดการเพื่อการบริการสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐ
Mechanisms and processes of public service management of government agencies.

ณฐพนธ์ คงศิลา

Nathapon Kongsila

ประธานกรรมการ บริษัท เอส อินเตอร์เทรดดิ้ง แอนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

Chief Executive Officer S Inter trading and Transport Co.,ltd.

kongsila_s@hotmail.com

Haripunchai Review 06/6/2021

Haripunchai Review 26/08/2021

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการเพื่อการบริการสาธารณะต่อประชาชนของข้าราชการหรือองค์กรของภาครัฐภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยได้รับการปฏิบัติในโลกที่พัฒนาแล้วอย่างกว้างขวางและได้รับการยอมรับจากนักประชาธิปไตยทั้งหลายว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้อง แต่สำหรับประเทศไทยที่กำลังพัฒนายังมองภาคการบริการต่อประชาชนค่อนข้างสับสนไปจากหลักแห่งความจริง ทั้งนี้ก็เพราะระบบการปกครองของประเทศได้ถูกปลูกฝังความรู้ของข้าราชการไว้ในฐานะเจ้านายหรือชนชั้นผู้ปกครองมากกว่าผู้ต้องรับใช้ประชาชนทำให้ค่านิยมเหล่านี้ แต่ดูเหมือนว่า กระแสในยุคปัจจุบันเริ่มมีการสนทนากันอย่างมากขึ้นว่า ข้าราชการทั้งหลายที่ได้รับค่าตอบแทนจากเงินภาษีประชาชนจะต้องเป็นผู้รับใช้ประชาชนหรือต้องบริการประชาชนในฐานะลูกจ้างของประชาชนนั้น ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนกลไกและกระบวนการการบริหารจัดการเพื่อการบริการสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ 1) การปรับระยะเวลาการบริการ 2) การตอบคำถามให้กับประชาชน 3) การพัฒนาระบบสารสนเทศ 4) การเพิ่มช่องทางการติดต่อสอบถามและการขอข้อมูลต่างๆ 5) การพัฒนาช่องทางรับคำร้องเรียนจากประชาชน 6) การให้ความสำคัญกับความสะดวกรวดเร็ว และ 7) กระบวนการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการ

คำสำคัญ : การตอบสนองต่อความของประชาชน, คุณภาพการบริการ, หน่วยงานภาครัฐ.

Abstract

Public service administration to the people of civil servants or government organizations under a democratic regime is widely practiced in the developed world and is recognized by democrats as the correct approach. But for Thailand, the developing country, the service sector

to people is somewhat confused from the truth. This is because the country's ruling system has been instilled in the perception of civil servants as lords or ruling classes rather than those who have to serve the people. However, it seems that the current trend has started to have more discussions. All civil servants who receive compensation from people's tax must be servants of the people or must serve the people as employees of that people. At present, government organizations have changed the mechanisms and processes of management for public service of government agencies, namely 1) adjusting the service hours. 2) Answering questions to the public 3) Developing information systems 4) Increasing channels for contacting inquiries and requesting information 5) Development of channels for receiving complaints from the people 6) Emphasis on convenience and speed and 7) the problem- solving process meets the needs

Key words: Public Response, Service Quality, Government Agencies.

บทนำ

แนวคิดการบริการสาธารณะใหม่มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ “ฟัง” มากกว่า “สั่ง” และ “รับใช้หรือให้บริการพลเมือง” มากกว่า “กำกับหรือควบคุม” รัฐต้องสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนไทยทุกคน และมุ่งที่ผลประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันประชาชนต้องก้าวสู่การเป็นพลเมือง เป็น ผู้ตื่นรู้ เข้าใจปัญหาของตนเอง ตระหนักขึ้นมาจัดการกับปัญหาของตนเอง มีส่วนร่วมคิด ทำรับผลประโยชน์ และ ประเมินตรวจสอบ แนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ในยุคดั้งเดิมมีความแตกต่างจากแนวคิดการบริการสาธารณะใหม่ หลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มุมมองต่อการจัดบริการสาธารณะ ที่แนวคิดยุคดั้งเดิมเน้นจัดบริการ สาธารณะในลักษณะการจัดการเชิงบริหาร โดยรวมอำนาจและความรับผิดชอบไว้ที่ส่วนกลาง ในอีกด้าน หนึ่งแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์แนวใหม่สอดคล้องกับแนวคิดการบริการสาธารณะใหม่ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับพลเมือง การมีส่วนร่วม ความเสมอภาค และการสร้างความเป็นธรรมทางสังคม ส่วน แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มีความแตกต่างจากแนวคิดการบริการสาธารณะใหม่เป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ เน้นกลไกตลาด และการแข่งขันในการให้บริการ เป็นต้น (ชมภูษ พูนนาค, 2560 : 126) ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2562 ที่ให้ความสำคัญอย่างต่อกระบวนการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนโดยระบุไว้ใน ทั้งหมดที่ 1 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นกับความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมา ปรับปรุงการปฏิบัติราชการ และ

หมวดที่ 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งประกอบด้วย 4 ประเด็นใหญ่ ได้แก่ 1)การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2)การจัดระบบสารสนเทศ 3)การรับฟังข้อร้องเรียน และ4)การเปิดเผยข้อมูล (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เล่มที่ 20 ตอนที่ 100 ก.หน้า 12)

กรณีการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าเป็นหน่วยงานรัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดอันเป็นผลมาจากการกระจายอำนาจในประเทศไทยที่ผ่านมา มาเกิดจากการที่ส่วนกลางกระจายอำนาจลงมาแบบบนลงล่าง (top down) คือให้อำนาจแก่ท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะเพียงบางอย่าง จึงส่งผลทำให้ท้องถิ่นมีอำนาจไม่เต็มที่และส่งผลกระทบต่อการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน เพราะยังมีความกำกวม ความทับซ้อนของภารกิจ และความไม่ชัดเจนในการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจัดทำบริการสาธารณะได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และยังไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม จึงทำให้การบริการสาธารณะที่ทำไม่ได้เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (อิริวัฒน์ อุดมก้านตง และอลงกรณ์ อรรถแสง, 2561 : 79) เพราะฉะนั้น ทำให้เห็นว่า แนวคิดการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นแนวคิดตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยซึ่งค่อยๆ ผลิตรายออกมาเรื่อยๆ และรวันแบ่งบานมากขึ้นแต่กระนั้นอาจจะพูดได้ว่า อาจจะดีขึ้นได้ในอนาคตหากหน่วยงานรัฐมีการปรับบทบาท ค่านิยม และทัศนคติของตนเองในฐานะผู้ฟังมากกว่า ผู้สั่งในฐานะเจ้านายจะทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปเพื่อความร่วมมือและสัมพันธภาพที่สอดคล้องกับการบริการสาธารณะแบบสมัยใหม่ เช่น ระยะเวลาการบริการ การตอบคำถามให้กับประชาชน การพัฒนาระบบสารสนเทศ การเพิ่มช่องทางการติดต่อสอบถามและการขอข้อมูลต่างๆ การพัฒนาช่องทางรับคำร้องเรียนจากประชาชน การให้ความสำคัญกับความสะดวกรวดเร็วและกระบวนการการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการกว่าอดีต ซึ่งเชื่อการปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานจะช่วยหน่วยงานมีคุณภาพและความพึงพอใจต่อประชาชนได้มากขึ้นไป

แนวคิดการบริการสาธารณะของหน่วยงานรัฐ

แนวคิดการจัดตั้งหน่วยงานรัฐในระบบราชการของประเทศไทยเป็นไปเพื่อการบริการสาธารณะไม่ว่าจะหน่วยงานราชการทั่วไป หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษาของรัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ย่อมมีภารกิจหลักในการจัดการบริการสาธารณะเพื่อประชาชนแทบทั้งหมด ซึ่งระบุไว้ใน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือแม้กระทั่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย

กฎกระทรวงระเบียบต่างๆ มีความเกี่ยวข้องกับข้อการบริหารเพื่อการบริหารสาธารณะให้มีคุณภาพบนฐานความคาดหวังของประชาชนให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่ก่อให้เกิดการบริการสาธารณะอย่างเหมาะสม

การบริการสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมที่อยู่ในความอำนาจการหรืออยู่ในการควบคุมของ ฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน กล่าวอีกนัยหนึ่ง บริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะที่ดำเนินการจัดทำ ขึ้นโดยบุคคลในกฎหมายมหาชนหรือโดยเอกชน ซึ่งฝ่ายปกครองต้องใช้อำนาจในการกำกับดูแล บางประการและอยู่ภายใต้ระบบพิเศษ ทั้งนี้บริการสาธารณะแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ (กรพจน์ อัครวินิจิตร, มปป : 5-7) ดังนี้คือ

1. บริการสาธารณะปกครอง คือ กิจกรรมที่โดยสภาพแล้วเป็นงานในหน้าที่ของ ฝ่ายปกครองที่จะต้องจัดทำเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นเรื่อง การดูแลความปลอดภัยและความสงบสุขของชุมชน ซึ่งรัฐหรือฝ่ายปกครองจัดทำให้ประชาชนโดยไม่ ต้องเสียค่าตอบแทน นอกจากนี้เนื่องจากเนื้อหาของบริการสาธารณะทางปกครองจะเป็นเรื่องที่เป็น หน้าที่เฉพาะของฝ่ายปกครองที่ต้องอาศัยเทคนิคพิเศษ รวมทั้งอำนาจพิเศษของฝ่ายปกครองตาม กฎหมายมหาชนในการจัดทำบริการสาธารณะด้วย

2. บริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม คือ บริการสาธารณะที่ เน้นทางด้านการผลิต การจำหน่าย การให้บริการและมีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับดังเช่นกิจการ ของเอกชน (วิสาทกิจเอกชน)

3. บริการสาธารณะทางสังคมและวัฒนธรรม คือ บริการสาธารณะที่เป็นการ ให้บริการทางสังคมและวัฒนธรรมที่ต้องการความอิสระคล่องตัวในการทำงานโดยไม่เน้นการ แสวงหากำไร เช่น การแสดงนาฏศิลป์ พิพิธภัณฑสถาน การศึกษาวิจัย ฯลฯ

ส่วนหลักเกณฑ์การจัดทำบริการสาธารณะรัฐจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมประชาชนทุกคนมีสิทธิจะได้รับประโยชน์อย่างเสมอภาคกันหลักเกณฑ์และลักษณะการจัดทำบริการสาธารณะ (สถาพร วิชัยรัมย์ และคณะ, 2562 : 125)

1. หลักความต่อเนื่องของการบริการสาธารณะ เพราะการบริการสาธารณะต้องไม่มีวันหยุดนิ่งเพราะจะทำให้ประชาชนเดือดร้อน ประเทศชาติเสียหาย หลักการนี้สะท้อนให้เห็นในหลัก การที่กำหนดในกฎหมายปกครองในด้านต่าง ๆ

2. หลักความเสมอภาค อันเป็นความเสมอภาคของประชาชนที่จะได้รับการบริการสาธารณะ โดยเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากการที่รัฐเข้ามาจัดทำบริการสาธารณะนั้น รัฐมิได้มีจุดมุ่งหมายที่จะจัดทำบริการสาธารณะขึ้นเพื่อประโยชน์ของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะแต่เป็นการจัดทำเพื่อประโยชน์ของประชาชนทุกคน ประชาชนย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติหรือได้รับประโยชน์จากการ บริการสาธารณะอย่างเสมอภาคกัน

3. หลักว่าด้วยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ที่รัฐต้องจัดทำบริการสาธารณะให้เหมาะสมกับความต้องการของประชาชน และเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง รัฐจึงควรคำนึงถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการจัดทำบริการสาธารณะให้เป็นไปตามวิวัฒนาการของสังคม รวมทั้งเมื่อมีเหตุที่ความ ต้องการของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปการบริการสาธารณะนั้นควรได้รับการเปลี่ยนแปลงไปตาม ความต้องการของประชาชน การแก้ไขเปลี่ยนแปลงการจัดทำบริการสาธารณะ(อำนาจ บัญญัติไตร, 2559 : 28)

นอกจากนี้กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการจัดทำบริการสาธารณะระดับท้องถิ่น เป็นการดำเนินการภายใต้หลักการกระจายอำนาจซึ่งพัฒนามาจากหลักการบริหารราชการที่มีข้อจำกัดในเรื่องความล่าช้า และไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รัฐจึงมีแนวคิดในการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ไปยังส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีดุลยภาพ ระหว่างอำนาจในการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกันไว้ในกฎหมาย และให้ราชการส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระภายใต้กฎหมายในการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงการบริหารงานบุคคล และงบประมาณ (พัชรพรรณ นุชประยูร, 2559 : 22) ให้เกิดมีมาตรฐานที่เกิดการยอมรับของประชาชนไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ทางเดินเท้า ทางระบายน้ำ ไฟฟ้า ระบบน้ำสะอาด การรักษแหล่งน้ำ สะพาน การวางผังเมือง เป็นต้น ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สุขภาพผู้สูงอายุ สวนสาธารณะ การกีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เป็นต้น ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การป้องกันอุบัติเหตุทางถนน ห้องน้ำสาธารณะ หอพัก หอกระจายข่าว โรงฆ่าสัตว์ เป็นต้น และรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการลงทุนทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม เช่น กำกับดูแลโรงงาน ตลาด การพัฒนาชุมชน การบำบัดน้ำเสีย การส่งเสริมอาชีพ การดูแลโบราณสถาน การจัดการสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการท่องเที่ยว เป็นต้น(กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559 : 1-68) นอกจากนี้ การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นไทยที่ถูกกล่าวถึงอยู่เสมอ คือ การพัฒนาบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชน พื้นที่ และการพัฒนาประเทศโดยรวม โดยที่ท้องถิ่น ต้องมีอิสระในการกำหนดทิศทางการจัดบริการสาธารณะ รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจจำนวน มากให้ความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “ย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแล และจัดทำบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมี ความเป็นอิสระในการ กำหนดนโยบาย การบริหาร การจัด บริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย” เช่นเดียวกับ การตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ก็มีสาระสำคัญ เกี่ยวกับการ

กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ (วุฒิสาร ตันไชย, 2559 : 4) เพราะฉะนั้น ในฐานะหน่วยงานรัฐที่อยู่ใกล้กับประชาชนมากที่สุดย่อมต้องวางแผนการบริหารจัดการเพื่อการบริการประชาชนให้มีคุณภาพมากที่สุดบนความคาดหวังและความต้องการของประชาชนควรจะได้รับบริการสาธารณะในเชิงพื้นที่อย่างมีคุณภาพ

กลไกและกระบวนการการบริหารจัดการเพื่อการบริการสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐ

การตอบสนองต่อความของประชาชนเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานรัฐและหน่วยงานอื่นๆ ที่มีภารกิจลักษณะเดียวกันอันเป็นเหตุผลของการจัดการองค์การนั้นๆ เพราะการตอบสนองดังกล่าวจะมีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพก็ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของประชาชนเป็นที่ตั้งและข้อร้องเรียนต่างๆ มีจำนวนน้อยหรือแทบไม่มีอันเป็นการแสดงถึงการจัดการบริการสาธารณะได้อย่างมีคุณภาพ แต่ถึงอย่างไรก็ตามหน่วยงานภาครัฐทุกแห่งก็ได้เกิดการปรับปรุงวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดการยอมรับและพึงประสงค์อย่างสูงสุดในฐานะผู้ให้บริการด้วยเทคนิคและมาตรฐานที่ภาครัฐควรมีในฐานะผู้พึงเสียงแห่งประชาชนซึ่งสอดคล้องกับหลักคิดตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมไปถึงระเบียบการปฏิบัติราชการอื่นๆ อย่างมีคุณภาพดังประเด็นต่อไปนี้

การปรับระยะเวลาการบริการ เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงการผลักดันให้ส่วนราชการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง ส่วนราชการสามารถพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ (Process) การให้บริการด้วยรูปแบบหรือวิธีที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการคุณภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ คุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก และคุณภาพการให้บริการในภาพรวม (พัทธนันท์ วิเศษสมวงศ์, 2552 : 92) นอกจากนี้กระทรวงมหาดไทยได้แนะนำให้ลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อบริการประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น จัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ใช้เวลา 3 นาทีต่อราย สนับสนุนน้ำอุปโภคบริโภค 2 วัน/ราย การช่วยเหลือสาธารณภัยในทันที การขออนุญาตจัดตั้งตลาด 20 วัน/ราย การจดทะเบียนพาณิชย์ 15 นาที/ราย การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ 5 นาที/ราย การขออนุญาตขุดดินและถมดิน ตาม พรบ.การขุดดินและถมดิน พ.ศ.2543 12 วัน/ราย เป็นต้น (ยงยุทธ ฤทธิ์กระจำ, 2558 : 2) จะเห็นได้การปรับลดเวลาการบริการเป็นระเบียบที่สามารถระบุเวลาให้กับประชาชนได้ก็เพราะการให้ความสำคัญต่อภาระงานที่สามารถคำนวณออกมาเป็นเวลาได้ เพราะฉะนั้น การระบุเวลาดังกล่าวสามารถทำลายทัศนคติของประชาชนในอดีตที่มองว่า ข้าราชการหรือหน่วยงานภาครัฐทำงานแบบเช้าชามเย็นชามให้กลับกลายเป็นหน่วยงานภาครัฐแบบสมัยใหม่ รวดเร็ว และประหยัดเวลาและสร้างความพึงพอใจได้

การตอบคำถามให้กับประชาชน เป็นแนวคิดและระเบียบปฏิบัติของข้าราชการที่จำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับประชาชนอยู่ทุกวันซึ่งเป็นลักษณะการสื่อสารแบบโต้ตอบซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และที่สำคัญการใช้วาทะกับประชาชนไม่ว่าจะด้วยทางเอกสารหรือทางคำพูดก็ตามย่อมต้องสามารถสร้างความเข้าใจบนพื้นฐานของคำถามต่างๆ ฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือตัวแทนของหน่วยงานรัฐต้องมีคุณลักษณะทางวาทะ ที่มีความจำเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะปัญหาของการ ให้บริการส่วนใหญ่จะเกิดจากการสื่อสารระหว่างผู้ให้กับผู้รับบริการ ดังนั้นหากสามารถนำคุณลักษณะทาง วาทะที่ดี มาใช้ได้มากปัญหาการบริการก็จะลดลง ซึ่งคุณลักษณะทางวาทะที่เหมาะสม เช่น ต้องพูดจาไพเราะอ่อนหวาน ต้องรู้จักให้คำชมตามโอกาสอันสมควร ต้องใช้ถ้อยคำภาษาให้ถูกต้องใช้น้ำเสียงให้เหมาะสมกับผู้ฟังและสถานการณ์ การพูดชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย การหลีกเลี่ยงการตำหนิและนินทา การรู้จักหักทลายผู้อื่นก่อน และอย่าลืมใช้คำว่า “สวัสดี ขอโทษและขอบคุณ” นอกจากการใช้วาทะดังที่กล่าวแล้ว เสน่ห์อีกอย่างหนึ่งของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานบริการ ก็คือ ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี เช่น ฟังคำถามด้วยความตั้งใจ สนใจและใส่ใจในคำถามอย่าปล่อยให้ข้อคิดเข้านารบกววน จับความให้ได้และตอบรับอย่างมีจังหวะและตอบคำถามให้ตรงกับประเด็นและตรวจสอบความเข้าใจ เป็นต้น (สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2561 : 6-7) เพราะฉะนั้น แม้ว่าจะมีประชาชนจะสอบถามประเด็นเกี่ยวกับการบริการจำนวนมาก ซึ่งเป็นคำถามเดิมที่สามารถทำให้เกิดความหงุดหงิดได้ง่ายหากไม่ระวังและตั้งสติไว้ให้ดี อันเป็นหน้าที่ของหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ต้องคอยตอบคำถามจากประชาชนทั้งหลายให้เกิดความกระจ่างและรับรู้ด้วยการบริการที่มีคำแนะนำจากความไม่รู้ของประชาชนนั่นเอง

การพัฒนาระบบสารสนเทศ เป็นแนวคิดและวิธีการเพื่อการบริหารในปัจจุบันที่ได้รับความนิยมอย่างมาก เพราะประชาชนส่วนสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้แล้วอันเป็นช่องที่สามารถให้บริการอย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา ลดการเดินทางของประชาชนได้ เช่น การยื่นภาษีประจำปีของบุคคลธรรมดา หรือหน่วยงานต่างๆ ได้ การยื่นขอจดทะเบียนต่างๆ การกรอกเอกสารและการจัดการข้อมูลเพื่อการบริหารรูปแบบอื่นๆ ทำให้ลดความแออัดในหน่วยงานภาครัฐอีกทั้งสามารถลดความเสี่ยงในทุกรูปแบบ ทำให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งควรมีความสามารถในการในการสืบค้นหาข้อมูลย้อนหลัง ความสามารถในการประมวลผลข้อมูล ความสามารถในการบันทึกข้อมูลการดำเนินงานความสามารถในการจัดการข้อมูลระบบความสามารถในการจัดการการมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ความสามารถในการจัดการโอนงานให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ความสามารถในการตรวจสอบและติดตามสถานะของการดำเนินงาน ความสามารถในการกำหนดสิทธิ์การใช้งาน เป็นต้น ซึ่งสามารถทำให้ระบบการบริหารจัดการในงานบริการของสาขางานมีความสะดวกมากขึ้น การสืบค้นหาข้อมูลย้อนหลังได้ง่าย ประมวลผลข้อมูลได้ดี มีความถูกต้อง แม่นยำ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อหรือสนับสนุนการตัดสินใจได้ง่าย เป็นต้น (พูลศักดิ์ หลาบสีดาและ นำคุณ ศรีสนิท, 2559 : 241) เพราะฉะนั้น

การพัฒนากระบวนการสารสนเทศจึงเป็นสิ่งสะท้อนการบริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนในปัจจุบันที่ได้รับความนิยมและเป็นช่องทางติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะไม่ว่าผู้รับบริการจะเป็นใคร อยู่ที่ไหนก็สามารถใช้บริการของหน่วยงานรัฐได้ตามระเบียบของทางราชการและทำให้ผู้บริหารองค์กรและข้าราชการสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นต่อการบริการเพื่อประชาชนได้ง่ายมากขึ้น

การเพิ่มช่องทางการติดต่อสอบถามและการขอข้อมูลต่างๆ อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนมีสิทธิตรวจดู และขอข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในความครอบครองของหน่วยงานของรัฐได้ แม้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับเรื่องนั้น เพราะหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ต้องนำข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 คือข้อมูลข่าวสารที่ต้องพิมพ์ลงในราชกิจจานุเบกษา และมาตรา 9 คือข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดเตรียมไว้ให้ ประชาชนเข้าตรวจดูเผยแพร่ไว้ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานหรือในเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตาม มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2554 หรือหากประชาชนต้องการข้อมูลทีนอกเหนือจากนั้นก็ขอได้โดย เขียนคำขอข้อมูลยื่นต่อหน่วยงานที่ครอบครองข้อมูลข่าวสารหรือหน่วยงานของรัฐที่อยู่ใกล้และสะดวกที่สุด ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่รับเรื่องจะต้องพิจารณาดำเนินการภายในเวลาอันรวดเร็วภายในวันนั้น หรือภายใน 15 วัน หรือต้อง แจ้งภายใน 15 วัน ว่าจะให้ข้อมูลข่าวสารเมื่อใด ทั้งผู้สอบถามข้อมูลหรือผู้ขอข้อมูลจะต้องมีเอกสารสำคัญที่ต้องแนบไปด้วย ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ของผู้ร้องเรียน ชื่อหน่วยงานที่ต้องการร้องเรียน สำเนาคำขอข้อมูล เหตุผลในการขอข้อมูลและเหตุผลที่ร้องเรียน และเอกสารประกอบ (ถ้ามี) (สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ, 2558 : 3) ซึ่งจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและสามารถดำเนินการตอบคำถามหรือการให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับความต้องการของผู้ขอ นั้นๆ ที่สำคัญช่องทางการขอข้อมูลหรือร้องเรียนสามารถจัดการผ่านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีของของเว็บไซต์ที่เปิดให้บริการอันเป็นไปตามกรอบของกฎหมายรัฐธรรมนูญปัจจุบัน

การพัฒนาช่องทางรับคำร้องเรียนจากประชาชน เป็นแนวคิดและวิธีการที่มาพร้อมกับการพัฒนาระบบสารสนเทศของระบบราชการที่ต้องการให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการใช้ข้อมูลและร้องเรียนความเดือดร้อนของตนเองอันเนื่องจากมากหน่วยงานของรัฐที่เรียกว่า ช่องทางการร้องเรียนเพื่อรับความพึงคิดเห็นของประชาชนในฐานะผู้เสียภาษีอันเป็นไปตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. 2560 มาตรา 41 (2) บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิเสนอเรื่องราวร้องทุกข์ต่อหน่วยงานของรัฐและได้รับแจ้งผลการพิจารณาโดยรวดเร็ว และตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 7 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ใน มาตรา 38 เมื่อส่วนราชการใดได้รับการติดต่อสอบถามเป็นหนังสือจากประชาชน หรือจากส่วนราชการด้วยกันเกี่ยวกับงาน.....จะต้องตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินการให้ทราบภายในสิบห้าวัน ในมาตรา 39 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะสามารถติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็น

เกี่ยวกับการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และมาตรา 41 ได้กำหนดให้ส่วนราชการที่ได้รับคำร้องเรียน เสนอแนะ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธี ปฏิบัติราชการ อุปสรรค ความยุ่งยาก หรือปัญหาอื่นใด...จะต้องพิจารณาดำเนินการให้ ลุล่วงไป...ทั้งนี้อาจแจ้งให้ทราบผ่านทางระบบเครือข่ายสารสนเทศ ของส่วนราชการด้วยก็ได้ในกรณีการแจ้งผ่านทาง ระบบเครือข่ายสารสนเทศ มิให้เปิดเผยชื่อหรือที่อยู่ของ ผู้ร้องเรียน เสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็น (สำนักงาน เลขาธิการกรม กรมสรรพสามิต, มปป : 1) ซึ่งหน่วยงานทั้งหมดจะมีลักษณะการจัดการ

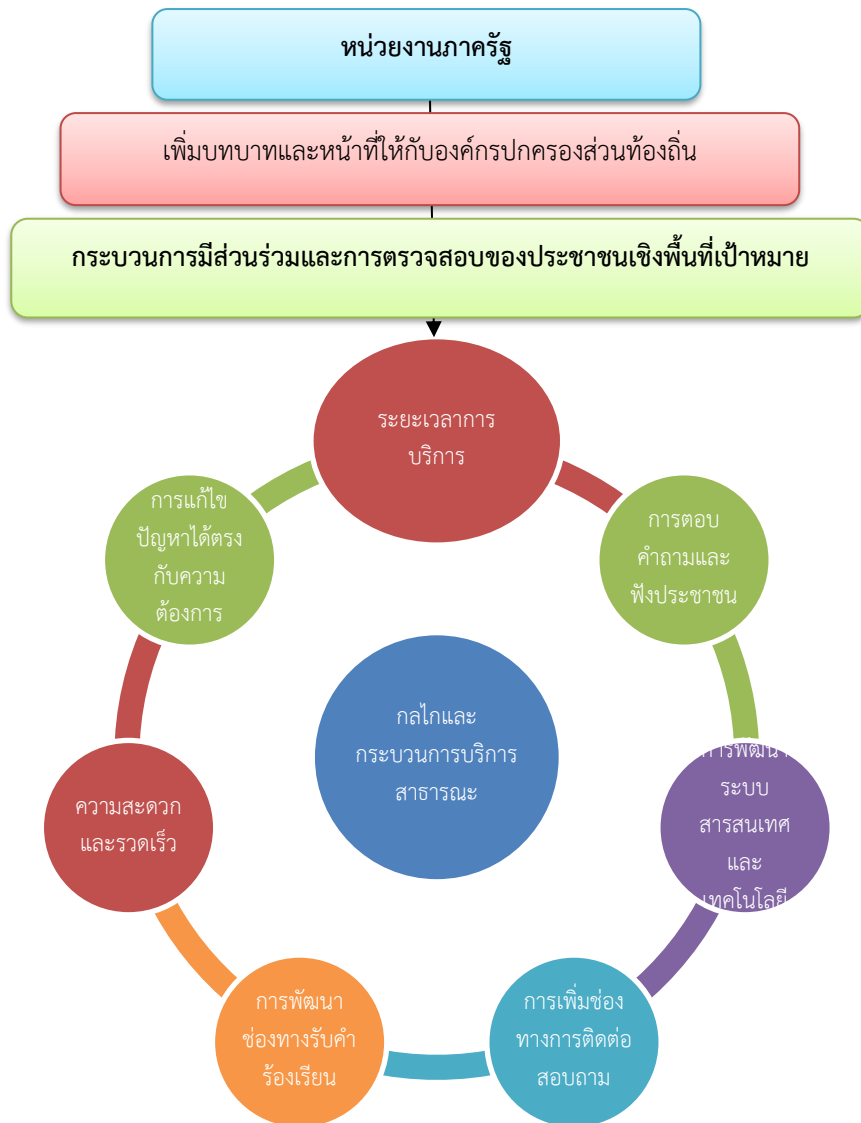
การให้ความสำคัญกับความสะดวกและรวดเร็ว เป็นระเบียบที่ว่า การลดขั้นตอนการบริการหรือการไม่มี ขั้นตอนการบริการให้กับประชาชนในรูปแบบการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานหรือข้าราชการระดับล่างมากขึ้นไม่ ว่าจะการสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ รวมทั้งการจัดทำขั้นตอนการให้บริการแบบครบวงจร รวมศูนย์การให้การ บริการแก่ประชาชนเพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วผ่านช่องทางที่หลากหลายทั้งในหน่วยงานและผ่านระบบ สารสนเทศและเทคโนโลยีซึ่งหน่วยงานรัฐต้องมีสโลแกนที่สำคัญคือ “สะดวก รวดเร็ว เข้าถึงง่าย” ทั้งนี้ พระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีเรื่องการจัดตั้ง ศูนย์บริการร่วม เพื่อลดระยะเวลาของประชาชนในการมาติดต่อราชการโดยไม่ต้องเดินทางไปติดต่อส่วนราชการ หลายแห่งเพื่อดำเนินการในเรื่องเดียวกัน และประชาชนสามารถติดต่อสอบถามงานที่เกี่ยวข้อง ณ ที่แห่งเดียวได้ใน ทุกเรื่อง ดังนั้น ศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC) เป็นหน่วยงานที่ให้บริการ ประชาชนที่มุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก โดยมีมาตรฐานระบบงาน เชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน ส่งมอบบริการ ด้วยใจ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงง่าย (อารีย์พันธ์ เจริญสุข, 2562 : 1-2) ซึ่งในที่สุดจะ หยุดอยู่ที่ประชาชนมีความพึงพอใจต่อบริการของภาครัฐที่สามารถเข้าถึงระบบการบริการที่รวดเร็ว สะดวกอันเป็น หลักพื้นฐานการบริการรัฐไทยในปัจจุบัน

กระบวนการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการ ปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนของประชาชนเป็น ปัญหาที่สำคัญของประเทศ ส่งผล กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมและความมั่นคงของชาติ แม้รัฐบาลทุกยุค สมัยจะให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนมาโดยตลอด แต่ก็ขาดนโยบายที่ชัดเจน ขาด การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับรัฐบาลที่ผ่านมามักประสบปัญหาความขัดแย้งทาง การเมือง และขาด ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน ส่งผลให้ปัญหาความ เดี๋ยวร้อนของประชาชนตกค้าง สะสมและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (ขรัส บุญณสะ, มปป. : 1) เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคง ด้านคมนาคม ด้านการท่องเที่ยว ด้านระบบสาธารณสุขและ โครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ยังคงเป็นวาระจักรของประชาชนทั่วไป ซึ่งหากมองด้วยความเป็นธรรม แล้ว ทางหน่วยงานภาครัฐก็พยายามที่แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา แต่กระนั้น ด้วยสภาพพื้นที่แตกต่างกันทำให้ หน่วยงานที่รับผิดชอบอาจจะขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมหรือการลงพื้นที่เพื่อค้นปัญหาที่แท้จริง อีกทั้งความ

จริงใจในการจัดปัญหาให้หมดสิ้นไปก็ยังไม่ปรากฏมากนัก นอกจากนี้แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะลงพื้นที่แต่ด้วยผลกระจายทางด้านงบประมาณมีขีดจำกัดถึงสามารถจะรู้ปัญหาแต่ขาดศักยภาพในการแก้ปัญหาที่ไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้ ดังนั้น เห็นว่า กระบวนการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการอาจจะต้องใส่ใจกับการเพิ่มอำนาจการตัดสินใจในและงบประมาณให้กับหน่วยงานรัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจะสามารถตอบสนองการแก้ไขปัญหาตรงกับความต้องการได้ก็ด้วยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เป็นหัวใจสำคัญต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้นทั้งความรู้การมีส่วนร่วมและองค์ความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเชิงระบบอย่างมีคุณภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทำให้เห็นว่าการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีคุณภาพของหน่วยงานภาครัฐไม่ได้มีความยุ่งยากและหน่วยงานภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ในระดับมาตรฐานทั่วไปและมีคุณภาพในบางหน่วยงาน แต่กระนั้น ความเข้าใจ เข้าถึงและการพัฒนาอาจจะต้องหยิบยกขึ้นมากระตุ้นให้กับข้าราชการทั้งหลายได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ประชาชนเป็นผู้จ่ายภาษีได้กลายเป็นเงินเดือนซึ่งเท่ากับว่าประชาชนคือหัวใจสำคัญที่ต้องให้บริการอย่างมีคุณภาพและสามารถลดผลกระทบอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ออกไปได้ด้วยวิธีการและแนวคิดวางแผนภาพต่อไป



แผนภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่

ที่มา : อนุพนธ์ คงศิลา, กรกฎาคม 2564.

สรุปและข้อเสนอแนะ

แม้ว่าโลกปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตามแต่ด้วยความรู้ไทยที่มีหน่วยงานรัฐคอยทำงานด้านการบริการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าอยู่อย่างนี้ก็เชื่อว่าปัญหาและความต้องการของประชาชนมิได้แตกต่างไปจากอดีตที่ผ่านมามากนักโดยประชาชนยังต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานและหน่วยงานภาครัฐ

ยังคงมองประชาชนในฐานะผู้เสียภาษีหรือเจ้านายก็อาจมีความหวังในการได้ยินเสียงความทุกข์ของประชาชนแทบทุกพื้นที่เพื่อจะที่ปลดปล่อยความทุกข์ยากแสนเข็ญที่ประชาชนกำลังเผชิญอยู่ให้หมดไป

การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีคุณภาพของหน่วยงานภาครัฐก็ด้วยการปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมไปถึงระเบียบการปฏิบัติราชการอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาลจนสร้างความพึงพอใจต่อประชาชนได้แก่ การปรับระยะเวลาการบริการให้กับประชาชน การใช้วาจาเพื่อการตอบคำถามและฟังประชาชนมากขึ้น การพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย การเพิ่มช่องทางการติดต่อสอบถามและการขอข้อมูลทางราชการต่างๆ การพัฒนาช่องทางรับคำร้องเรียนจากประชาชนให้มากขึ้น การให้ความสำคัญกับความสะดวกและรวดเร็วต่อการบริการแต่ละครั้ง และกระบวนการการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการกว่าอดีต ซึ่งเชื่อว่าการปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานจะช่วยหน่วยงานมีคุณภาพและความพึงพอใจต่อประชาชนได้มากขึ้นไป ดังนั้น การปรับบทบาทหรือการปฏิรูประบบราชการในรอบหลายปีที่ผ่านมาทำให้หน่วยงานภาครัฐได้เปลี่ยนแปลงการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการประชาชนได้มากขึ้นโดยเฉพาะหัวเมืองใหญ่ที่ประชาชนมีการศึกษาและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย แต่พื้นที่ห่างไกลจะต้องพัฒนาระบบการบริการให้ที่สามารถลดความเหลื่อมล้ำระหว่างการให้บริการอย่างเท่าเทียมมากขึ้นผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชนและการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างเข้มแข็งต่อไป

References

- กรพจน์ อัครวินวิจิตร. (มปป.). **หลักนิติธรรมกับการบริการสาธารณะของรัฐ**. วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). **สรุปมาตรฐานการบริหารและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กระทรวงมหาดไทย.
- กิจจานุเบกษา. (2546). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- ชมภูษ พูนนาค. (2560). การบริการสาธารณะใหม่เพื่อรับใช้พลเมือง. **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์**. ปีที่ 19. ฉบับที่ 1. (มกราคม – มิถุนายน) : 126.
- ชรัส บุญผด้อย. (มปป.). **ปัญหาและแนวทางแก้ไขระบบการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนของศูนย์ดำรงธรรม**. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

- พัชรวรรณ นุชประยูร. (2559). **หลักกฎหมายว่าด้วยการบริการสาธารณะ ในหลักกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการไทย**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรนันท์ วิเศษสมวงศ์. (2552). **คำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมประชาสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย. (เอกสารอัดสำเนา).
- พูลศักดิ์ หลาบสีดาและ นำคุณ ศรีสนิท. (2559). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงานบริการของสายงานเทคโนโลยีและสารสนเทศภายในบริษัท: กรณีศึกษา บริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ. "นเรศวรวิจัย" ครั้งที่ 12** วิจัยและนวัตกรรมกับการพัฒนาประเทศ ระหว่างวันที่ 21-22 กรกฎาคม 2559 ณ อาคารเอกาทศรถ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2559). **รูปแบบและประเภทการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.
- สถาพร วิชัยรัมย์ ธัญญรัตน์ พุทธิพงษ์ชัยชาญ ภัทรนันท์ เกิดในหล้า และจุฑารัตน์ จัตกุล. (2562). **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**. ปีที่ 11. ฉบับที่ 2. (กรกฎาคม - ธันวาคม) : 125.
- สำนักบริการวิชาการและจัดหารายได้. (2561). **คู่มือ เทคนิคการบริการที่ดี**. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานเลขาธิการกรม กรมสรรพสามิต. (มปป). **คู่มือ การจัดการข้อร้องเรียน**. กรมสรรพสามิตกระทรวงการคลัง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ. (2558). **การใช้สิทธิเบื้องต้นของประชาชนตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540**. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- ยงยุทธ์ ฤทธิ์กระจ่าง. (2558). **ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโรงช้างเรื่อง การกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะประจำปี 2558**. องค์การบริหารส่วนตำบลโรงช้าง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง.
- อารีย์พันธ์ เจริญสุข. (2562). **หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล และการรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก**. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อานวย บุญรัตนโมตรี. (2559). **แนวคิดการจัดทำบริการสาธารณะของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารการเมืองการปกครอง**. ปีที่ 6. ฉบับที่ 1. (กันยายน 2558–กุมภาพันธ์) : 28.

จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทย
Ethics of government organization management of leaders in Thai society

ภุริพัฒน์ ถนอมศรีอุทัย

Phuriphat Thanomsriuthai

กรรมการบริหาร บริษัท เอ พลัส ซัพพลาย จำกัด

Executive Director , A PLUS SUPPLY Co.,Ltd

gotzaki@yahoo.com

Haripunchai Review 20/07/2021

Haripunchai Review 03/09/2021

บทคัดย่อ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ.2560 มุ่งเน้นอย่างมากต่อประเด็นเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร องค์กรภาครัฐที่จะเข้าไปมีส่วนช่วยให้แต่ละบทบาทของคนในองค์กรได้มีหลักแห่งการปฏิบัติซึ่งก็ไม่แตกต่างไปจาก คำว่า จรรยาบรรณมากนักแต่ถึงอย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กำกับให้กับ หน่วยงานหรือภาวะผู้นำทุกองค์กรจนกลายเป็นที่ระบู้ว่า พฤติกรรมใด สามารถปฏิบัติได้ พฤติกรรมประเภทใดที่ ห้ามปฏิบัติอย่างเด็ดขาด เพราะฉะนั้น จริยธรรมทางการบริหารองค์กรของผู้นำในสังคมไทยควรเป็นลักษณะอย่างไร 1.ความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก 2.ความประพฤติที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร 3.มีการควบคุมวาทะที่ดี 4.มีความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น 5.การวางตัวตนให้กลืนกลาย ร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด 6.การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ : จริยธรรมทางการบริหาร, ภาวะผู้นำ, หน่วยงานรัฐ, สังคมไทย.

Abstract

The 2017 Constitution of the Kingdom of Thailand focuses heavily on the ethical issues of the executives of government organizations that will contribute to helping each role of the people in the organization to have a principle of practice which is no different. from the word very ethical, but nevertheless The Ethical Standards Act, B.E. 2019, governs every organization or leadership until it becomes stated that any behavior is permissible. What kind of behavior is strictly forbidden? Therefore, what should be the ethics of the leadership in Thai society? 1.

Conduct that conveys the interests of the people or members of the organization first. 2. Conduct that is friendly to the organization's environment 3. have good verbal control 4. Responsible for the resulting harm 5. Positioning yourself to be swallowed up with your subordinates as much as possible. 6. Self-development and learning to keep up with the changing world

Key words: Administrative ethics, leadership. Government agencies, Thai society.

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้ภาครัฐใช้มาตรการต่างๆ เพื่อเข้ามาควบคุมและวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผสมกับความทดถอยของระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่มีความเคลื่อนไหวทางความขัดแย้งอยู่ตลอดเวลาที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างมาก ซึ่งต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของนักบริหารองค์กรหรือผู้นำประเทศที่จะต้องมีความรู้และจริยธรรมทางการบริหารมากยิ่งขึ้น แต่หากสังเกต สถานะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ที่นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้น ประกอบกับการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในปัจจุบันลดลง ประชาชน จำนวนมากไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม ไม่ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ประพฤติตามจริยธรรม ทำให้สังคมมีปัญหา มีความเจริญทางวัตถุแต่มีความเสื่อมโทรมทางจิตใจ มุ่งแสวงหาความสุขทางวัตถุ มีความเห็นแก่ตัว ขาดความเอื้ออาทร ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์ทางสังคมที่เรียกว่าวิกฤติการณ์แห่งการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสืบเนื่องมาจากการพัฒนาของโลกในปัจจุบันไม่ได้เอื้อการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้งแต่เอาเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายในการพัฒนาเมื่อเน้นที่เงินเป็นตัวตั้งอาจนำไปสู่ปัญหาการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เกิดการประพฤติปฏิบัติที่ เอาัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน เอาัดเอาเปรียบต่อสังคม ขาดความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี ขาดความรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่น ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ขาดคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งถ้าเป็น เช่นนี้แล้วย่อมนำไปสู่ปัญหาและความไม่สงบสุขของสังคมได้ ระบบดังกล่าวจึงไปทำลายวิถีแห่ง การอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรมของมนุษยชาตินั่นเอง จะส่งผลให้มวลมนุษยชาติพบทางตันในการอยู่ร่วมกัน ในสังคมและโลก (ชุดิมา รักษ์บางแหลม, 2559 : 1) จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นำไปตามบริบทขององค์กร หากผู้นำในองค์กรไม่เห็นความสำคัญ ไม่ตระหนักและไม่สามารถสร้างต้นแบบทางจริยธรรมที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปเป็นแบบสำหรับพฤติกรรม จะยิ่งทำให้องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง ไม่เป็นที่เคารพของประชาชนทั่วไป

เพราะฉะนั้น ประเด็นทางจริยธรรมเป็นประเด็นเชิงพฤติกรรมที่มีผลต่อการควบคุมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้นำทางการบริหารองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และกติกาทางสังคมที่สะท้อนมุมมองความ

จริงให้ปรากฏชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ ผ่านตัวแบบในโลกสมัยใหม่และความรับผิดชอบไปพร้อมๆกันอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดก็ตามย่อมมีภาวะทางจริยธรรมที่ต้องทำให้ตัวตนปรากฏตามเงื่อนไขต่างๆ ที่ถูกกำหนดด้วยค่านิยมทางสังคมในปัจจุบัน ดังนั้น ในบรรดากฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้เพื่อคัดเลือกผู้นำในองค์กรแล้ว อาจต้องมีการรอบเจียรจรรยาในการสรรหาผู้จะเข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์กรที่สะท้อนถึงค่านิยมหลักขององค์กรของรัฐได้มากขึ้นและจะเป็นที่พึงสำหรับประชาชนได้ในระยะยาวต่อไป

แนวคิดและหลักจริยธรรมของผู้นำในองค์กรรัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2563 : 1) ประกอบด้วย

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่าง ของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิชอบเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
3. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพ ของตนเอง
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะ เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไป เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐาน การทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมโยงในระบบการทำงานเป็นทีมให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วย การเคารพกฎหมายและมีวินัย

ประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเป็นสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว (พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมพ.ศ. 2562 : 2) นอกจากนี้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งจึงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการ (สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, 2557 : 130) ดังนี้

- 1.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 3.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 4.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และเลือกปฏิบัติ
- 6.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

8.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

อย่างไรก็ตาม จริยธรรมที่ระบุไว้อาจเป็นเพียงพฤติกรรมที่สังคมต้องให้ผู้ประกอบการหรือข้าราชการทั้งหลายได้พึงตระหนักถึงการปฏิบัติตนในฐานะผู้ที่รับใช้ประชาชน ยังมีจริยธรรมอื่นๆ อีกมากมายที่จะต้องปรับความสมดุลแห่งความประพฤติทั้งหลายให้เกิดการยอมรับในวงกว้างโดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การยอมรับและความเคารพเพื่อกลายเป็นต้นแบบแห่งคนที่มีจริยธรรม

จริยธรรมทางการบริหารองค์กรของผู้นำในสังคมไทย

องค์กรภาครัฐในประเทศไทยมีจำนวนมากมายี่จัดไปตามลักษณะของปัญหาของประชาชนในสังคมซึ่งตัวแทนที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กรนั้นๆ โดยได้มาจากการแต่งตั้งบ้าง การเลือกตั้งบ้างขึ้นอยู่กับรูปแบบและวิธีการได้มาของอำนาจนั้น แต่กระนั้นการได้มาซึ่งอำนาจจะด้วยแต่งตั้งหรือเลือกตั้งก็ตามย่อมต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดเช่นเดียวกันที่สามารถสะท้อนถึงความเชื่อในตัวของผู้นำในองค์กรนั้นโดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความเคารพและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความยินดีที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงภารกิจขององค์กรในที่สุด ทั้งนี้ ต้องการยอมรับว่า องค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาย่อมมีเหตุผลและความคาดหวังในตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุดว่าจะมีพฤติกรรมการใช้อำนาจเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับความ เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากที่สุดซึ่งเท่าสังเคราะห์จะมีประเด็นดังต่อไปนี้

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 1 ความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก ซึ่งลักษณะการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้ อะไร มุ่งเน้น แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือ ร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ จัดบริการสาธารณะที่ ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้น ในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, มมป : 2) ซึ่งการพัฒนาองค์กรและความก้าวหน้าที่ภาระกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายมิใช่เพียงรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าแต่ต้องคิดและทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะประโยชน์ต่อประชาชนรวมทั้งสมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรให้ได้รับสิ่งดี จากการบริหารซึ่งเป็นเรื่องของความหวังดีโดยการปรับพฤติกรรมและพัฒนาตนเอง

ให้เป็นคนทันสมัยพร้อมเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลาไม่ยึดติดกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นตนเองมากเกินไป

เพราะฉะนั้น การแสดงตัวตนของผู้บริหารองค์กรจะต้องสะท้อนบทบาทและพฤติกรรมที่สามารถทำให้เกิดความเชื่อมั่นและเชื่อว่า จะบริหารจัดการองค์กรบนฐานผลประโยชน์ของผู้ส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรสามารถยึดเป็นแนวทางสำหรับการทำงานเพื่อผู้อื่นให้มากขึ้น เช่น การเสียสละทรัพย์สินส่วนหนึ่งไปในการบริจาคเข้ากองทุนบุคลากร การออกนโยบายจิตอาสามากขึ้น การกำหนดกิจกรรมที่สร้างความสุขให้กับคนทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่กำหนดออกมาย่อมสร้างเงื่อนไขที่สะท้อนมุมมองถึงการปฏิบัติเพื่อตนเองส่วนมาก

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 2 ความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากรภายในองค์กร ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านกฎหมายและการเมือง ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน ด้านกระบวนการทำงานในองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและด้านสัมฤทธิ์การปฏิบัติ (อภิญา เจริญศรี, 2558 : 1) หรือแม้กระทั่งด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างขององค์กร (ธนากร เกื้ออิทธิพร, 2556 : 3) เพราะฉะนั้น ในสังคมปัจจุบันการบริหารองค์กร สมัยใหม่นั้นว่าการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารงานขององค์กรที่ต้องเผชิญกับเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งสภาพภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติในการบริหารเพื่อให้ การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองให้ทัน กับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเพราะการวางแผนกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ บริบทและสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นหลัก (สุทธิกันต์ อุตสาห์ อ้างใน กระแส ชนะวงศ์, 2557 : 80) เพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับโลกปัจจุบันจะเป็นตัวชี้ความสำเร็จที่ก่อให้เกิดความปลอดไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกก็ตามที่ช่วยให้เกิดความมั่นใจถึงแนวโน้มการบริหารจัดการองค์กรอย่างสูงสุดที่ได้ให้ความสำคัญไปยังสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น ภายใต้บริบทความพร้อมทางกลยุทธ์ในด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 3 การควบคุมวาจาที่ดี หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาบอกว่า การใช้วาจาเพื่อการสื่อสารนั้นเป็นข้อห้ามไปใน 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การไม่พูดเท็จ 2) การไม่พูดคำหยาบคาย 3) การไม่พูดส่อเสียด 4) การไม่พูดเพ้อเจ้อไม่มีสาระ (ที.ปา. (ไทย) 11/137/100) และที่ทรงอนุญาตไว้ ได้แก่ ปิยวาจา หมายถึง เป็นการใช้คำพูดจริง พูดถูกกาลเทศะ พูดเป็นประโยชน์ พูดคำสุภาพและพูดด้วยเมตตาจิตต่อผู้ฟังพูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จัก พูดให้เกิดความเข้าใจดีสามัคคีเกิดไมตรีทำให้รักใคร่กันบิณฑุและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2550 : 25) ซึ่งเป็นหลักการกว้างๆ ที่พยายามนำเสนอให้มนุษย์ที่มี

ความสัมพันธ์เชิงสังคมได้นำไปใช้เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถลดความขัดแย้งได้ในกลุ่มสังคม แต่กระนั้น หากจะมองไปในส่วนขององค์การภาวะผู้นำที่มีการใช้วาจาในการบริหารงานเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาเพราะว่าในการปฏิบัติงาน หรือการสั่งการต่างๆ จะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยในการสั่งการนั้นสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การสั่งงานด้วยวาจาและการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม และยังสามารถสั่งโดยใช้การบังคับหรือออกคำสั่ง การสั่งงานแบบขอร้อง การสั่งงานแบบแนะนำ การสั่งงานแบบอาสาสมัคร ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าตัวผู้บริหารจะเลือกใช้การสั่งงานแบบใด (สมชาย บัณฑิต, 2561, ออนไลน์) : ดังนั้น การเป็นผู้นำในองค์กรหรือในสังคมก็ตาม การใช้วาจาที่สามารถควบคุมได้จะสามารถสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้งได้ และสามารถสร้างความเข้าใจด้วยดีกันตลอดเวลา

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 4 ความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น สามารถจำแนกออกได้ 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับบุคคล: CSR หมายถึง จิตสำนึก (จิตอาสา) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 2) ระดับองค์กร: CSR คือ การจัดการอย่างมีความรับผิดชอบต่อของหน่วยราชการที่คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งทั้ง 2 ระดับต่างก็มีความสำคัญของการดำเนินการ CSR ต่อองค์กรมี 4 ด้าน คือ 1) CSR ช่วยเสริมสร้าง ผลกำไรในระยะยาวให้แก่องค์กร 2) CSR ช่วยให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจาก CSR เป็นเครื่องมือในการบริหารความสัมพันธ์ของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรให้ได้รับ ผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม 3) CSR ช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และ 4) CSR ช่วยให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม (วิระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2553 : 1) เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม ความรับผิดชอบต่อสังคมถือว่าเป็นประเด็นสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมเพราะผลที่เกิดขึ้นย่อมนำมาซึ่งความดีความชอบที่ได้รับผลตอบแทนเป็นผลบวกหรือคำชื่นชมของประชาชน แต่หากผลการดำเนินการต่างๆ ออกมาและส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชนโดยภาพรวมจะต้องมีการแสดงความรับผิดชอบต่อการดำเนินการนั้นๆ อย่างจริงจังตามความรุนแรงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะระดับบุคคลทั่วไปหรือระดับองค์กรที่เรียกว่า ความรับผิดชอบที่มีผลต่อค่าเสียหายหรือแสดงความรับผิดชอบด้วยการลาออกจากตำแหน่งนั้นๆ เพราะมองเห็นว่า การแสดงออกความรับผิดชอบการดำเนินการดังกล่าวเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่กำลังเรียกหาจากสังคมไทยปัจจุบัน

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 5 การวางตัวตนให้กลมกลืนร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด แนวคิดการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงานเป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่ง ความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ พึ่งพาซึ่งกันและกัน (ดลนภา ดีบุปผา, 2555 : 14) จะช่วยให้สร้าง

ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน เกิดการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน ที่สามารถความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ เกิดการทำงานที่มีความมุ่งมั่นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกันที่สามารถเริ่มความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้โดยการติดต่อสื่อสารแบบเปิดและเพิ่มความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Beyer & Marshall, 1981, p.45) เพราะภาวะผู้นำที่สามารถสร้างระบบการดูแลการทำงานภายในองค์กรแบบที่แบบน้องได้มักจะได้อิทธิพลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและที่สำคัญภาวะผู้นำนั้นมักจะจะมีพฤติกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรอย่างเต็มอันแสดงถึงกิจกรรมความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันสามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าองค์กรที่มีความเข้มงวดไปด้วยผลสัมฤทธิ์ของงานและยึดงานเป็นที่ตั้งจะทำให้เกิดความเครียดของสมาชิกในองค์กรได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำทางการบริหารใดที่มีลักษณะดังกล่าวแม้ว่าจะถูกมองว่าขาดประสิทธิภาพในการควบคุมองค์ก็ตามแต่หากมองถึงผลเชิงประจักษ์แล้วจะพบว่ามักจะมีภาวะผู้นำที่คอยข้างสูงมากเพราะสามารถพิชิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ที่สามารถปรับพฤติกรรมของตนเองให้อยู่ร่วมกับลูกน้องด้วยความสบายใจ

จริยธรรมการบริหารองค์กรที่ 6 การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ซึ่งปัจจุบันต้องยอมว่าหากผู้นำที่ขาดการพัฒนาตนเองจะไม่สามารถเท่าทันต่อโลกและไม่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้ตามสภาวะปกติ ซึ่งผู้นำโลกยุคใหม่ควรจะมีความเป็นผู้นำมีความรอบรู้ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี การสร้างทีมงานและเครือข่าย มุ่งความเป็นเลิศ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน บริหารงานแบบมืออาชีพ มีทักษะการบริหารและการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่าย มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ทำงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีเมตตาธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอหากผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริต คิดถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว องค์กรนั้นๆ จะประสบผลสำเร็จในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิต ที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา (ชัยวัช เนียมศิริ, 2560 : ก) คุณลักษณะดังกล่าวที่ระบุมาจะมีคำถามหลักก็คือจะแสวงหาภาวะผู้นำทางการบริหารลักษณะได้จากที่ไหน ก็คำตอบก็คือ การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น ในโลกแห่งความเป็นบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กรที่มีผู้นำลักษณะนี้จะแสวงหาอย่างมากเพราะผู้บริหารที่เข้ามาทำงานจะได้รับการแต่งตั้งมากกว่าการเลือกตั้งภายในองค์กรและที่สำคัญผู้นำนั้นต่างก็มีปัจจัยแห่งความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้งทำให้ความตั้งใจในการพัฒนาตนเองและขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีอยู่บ้างก็อยู่ในขั้นการพัฒนาตนเองทำให้เห็นผลแห่งภาวะผู้นำยังไม่ผลิดอกออกผลมากนัก

จะเห็นได้ว่า จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทยที่กล่าวมาทั้งหมดจะทำให้เห็นว่า หากผู้นำในองค์กรของภาครัฐมีความตั้งใจและจริงใจในการพัฒนาตนเองจะช่วยให้ประชาชนและสมาชิกมีความหวัง มีแรงผลักดันในการยึดเอาต้นแบบที่ดีมาปรับใช้ได้ แต่หากผู้นำไร้จิตสำนึกถึงการพัฒนาจริยธรรมของตนเองยังจะทำให้โอกาสของสังคมตกต่ำตามไปด้วย จึงต้องมีการเรียกร้องไปยังผู้นำทั้งหลายได้ตระหนักและเห็นความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้นเพื่อจรรโลงสังคมให้สามารถเดินทางต่อไปอย่างมีความหวังและความสุขทั้ง 6 ประการ ได้แก่ 1.จริยธรรมความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก 2.จริยธรรมความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร 3.จริยธรรมการควบคุมวาท 4.จริยธรรมความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น 5.จริยธรรมการวางตัวตนให้กลืนกลายร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด 6.การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด เพราะฉะนั้น ผู้นำต่างๆ ที่สังกัดอยู่ในองค์กรของภาครัฐอาจจะต้องทบทวนตนเองมากขึ้นเพื่อทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในสภาพที่พร้อมรับกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ตลอดเวลา และสามารถสร้าง สร้างต้นและสร้างประโยชน์ให้กับสังคมไทยต่อไปได้ดังแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทย

ที่มา : ภูมิพัฒน์ วัฒนศรีอุทัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

จริยธรรมทางการบริหารองค์กรรัฐของผู้นำในสังคมไทยอาจจะเป็นเสียงเรียกร้องในบางจุดเท่านั้นที่พยายามนำเสนอุมมองว่าภาวะผู้นำจะช่วยให้เกิดกระแสความหวังของประชาชนได้บ้างไม่มากนักน้อยที่จะช่วยให้สังคมนี้กลายเป็นสังคมแห่งจริยธรรมได้ในอนาคตจากการมีต้นแบบที่ดีจากผู้นำทางการบริหารองค์กรทั้ง 6 ประการ ได้แก่ ความประพฤติที่สื่อถึงผลประโยชน์ของประชาชนหรือสมาชิกองค์กรมาเป็นอันดับแรก จริยธรรมความประพฤติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร 3. มีการควบคุมวาทะที่ดี มีความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น จริยธรรมการวางตัวตนให้กลืนกลายร่วมกับลูกน้องให้มากที่สุด และการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ให้เท่าทันต่อโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด เพราะหากผู้นำในองค์กรของภาครัฐสามารถจะสร้างตัวตนและเกิดการพัฒนาในลักษณะดังกล่าวได้ก็จะยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะให้กับประชาชนอันเป็นภารกิจอย่างใหญ่หลวงยิ่งนักที่ผู้นำได้แบกรับไว้

เพราะฉะนั้น จริยธรรมเป็นคำว่าที่ดูสวยงามตามค่านิยมและทัศนคติของนักปรัชญาหรือนักปราชญ์ที่พยายามพร่ำสอนให้มนุษย์ทั่วไปสามารถมีแนวทางแห่งพฤติกรรมในฐานะความเป็นมนุษย์ที่ดีได้ แต่สำหรับสังคมไทยได้ถูกผนวกเข้าไปกับคำว่า ศีลธรรม ทำให้ทั้งสองคำมีความหมายที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะหมายถึง ความประพฤติดี ความประพฤติที่ถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะของกฎเกณฑ์ทางสังคมนั้นๆ คำว่า จริยธรรมได้มีความนำไปใส่ไว้รัฐธรรมนูญทุกฉบับที่ผ่านมา ทำให้เห็นถึงกระแสแห่งความต้องการของประชาชนและสังคมไทยว่าต้องการให้ผู้นำในองค์กรของรัฐหรือผู้นำทางการเมืองก็ตามมีจริยธรรมที่แสดงถึงภาวะการยอมรับด้วยใจจากสังคมด้วยกัน ทั้งนี้แม้ว่าความคาดหวังกับความจริงจะห่างไกลกันมากก็ตามด้วยแต่หากไม่มีการเริ่มต้นที่ดีก็คงจะแสวงหาด้านแบบของผู้นำทางการบริหารองค์กรภาครัฐที่มีจริยธรรมก็ยากอย่างยิ่ง

References

- กระแส ชนวงษ์. (2557). สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของเครือข่ายชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอรามัน จังหวัดยะลา. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6. ฉบับที่ 1. (มกราคม-เมษายน) : 80.
- ชุติมา รักษ์บางแหลม. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหาจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข. หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ดลนภา ดีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบีฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนากร เกื้ออุทัยพร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). ธรรมานุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 82. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวาย จำกัด.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมพ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก. 16 เมษายน 2562.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2553). แนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility :CSR) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.
- _____. (มปป). ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.
- สมชาย ปโยโค. (2561). ผู้นำกับการใช้วาจาในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.mcu.ac.th/article/detail/311> [19 กรกฎาคม 2564].
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (2557). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยเรื่องของประมวลจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.
- อภิญา เจริญศรี. (2558). การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. Nursing Out Look, 29 : 662-665.

การบริหารการพัฒนาชุมชนเกษตรกรรมสมัยใหม่บนฐานสังคมล้านนาไทย

Management of modern agricultural community development based on Lanna Thai society

มาลินี เกลี้ยงล้ำ

Malinee Kianglam

กรรมการบริหาร บริษัท พี แอนด์ พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด

Executive Director P&P Electronic Technology Co.,Ltd.

malinee.k@ppetech.com

Haripunchai Review 24/07/2021

Haripunchai Review 13/09/2021

บทคัดย่อ

สังคมล้านนาไทยโดยมากจะกำหนดหมายด้วยจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย พะเยา ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน และแม่ฮ่องสอนส่วนมากจะชุมชนที่มีลักษณะสังคมทางการเกษตรทั้งแบบสมัยเก่า แบบสมัยใหม่และแบบผสมผสานกันไปตามบริบทของแต่ละชุมชนที่มีอาชีพหลัก ๆ ได้แก่ อาชีพการทำนา อาชีพทำสวน อาชีพทำไร่ อาชีพเลี้ยงสัตว์ และอาชีพประมง เป็นต้น ซึ่งอาชีพของเกษตรกรในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนวิถีดั้งเดิมไปเป็นวิถีใหม่ที่มักนิยมใช้สารเคมีและเครื่องจักร ในภาคการผลิตจำนวนมากทำให้ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติจนกลายเป็นปัญหาตามมา อีกทั้งค่านิยมและภูมิปัญญาแบบดั้งเดิมในการเผ่าป่าเพื่อเตรียมเพาะปลูก ของชาวบ้านทำให้เกิดหมอกควันจำนวนมาก ปัญหาการทำไร่เลื่อนลอย เป็นต้น เพราะฉะนั้น ภาครัฐควรจะมีนโยบายเข้ามาส่งเสริมชุมชนในล้านนาให้สอดคล้องกับลักษณะตามพื้นที่แบบเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน มีแผนการพัฒนาการเกษตรแบบวิถีใหม่ในระยะยาว และมีโครงการต่างๆ ที่ช่วยให้ประชาชนสามารถรับรู้ถึงผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อทำลายทรัพยากรธรรมชาติให้น้อย และสามารถสร้างรายได้จากการผลิตที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยและความมั่นคงในการผลิตอาหารของเกษตรกรล้านนาไทย

คำสำคัญ : การบริหารการพัฒนาชุมชนเกษตร, ชุมชนสมัยใหม่, อาณาจักรล้านนา.

Abstract

Lanna Thai society is mainly defined by Chiang Mai, Chiang Rai, Phayao, Lamphun, Lampang, Phrae, Nan, and Mae Hong Son. Most of communities are agricultural societies with both traditional, modern, and blended way according to the context of each community. The main occupations are such as rice farming, gardening, farming, animal husbandry and fishing. The occupation of farmers nowadays has changed from the traditional way to a new way that often uses chemicals in many production sectors, causing impact to natural resources until it becomes

a problem. In addition, the villagers' values of burning forests for the soil preparation cause a lot of smog and problems of shifting cultivation, etc. Therefore, the government should have a policy to promote communities in Lanna to conform to the characteristics of sustainable agriculture, a plan to develop new agricultural methods in the long term and various projects that allows people to be aware of the impact on their lives that affect the destruction of natural resources to a minimum. And can generate income from production that contributes to the safety and stability of food production of Lanna Thai farmers.

Key words: Agricultural Community Development Administration, modern community, Lanna kingdom.

บทนำ

เศรษฐกิจชาวบ้านซึ่งเป็นระบบย่อยของระบบสังคมเศรษฐกิจประเทศหรือโลก เป็นเศรษฐกิจที่มีความอิสระสูง และมีลักษณะเฉพาะ แม้จะอยู่ภายในสังคมใหญ่ที่ล้อมรอบอยู่ การดำรงลักษณะพิเศษ เฉพาะนี้สามารถเห็นได้ทั้งในแง่ด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีลักษณะความเป็นอิสระสูงและมีลักษณะเฉพาะ แต่สังคมเศรษฐกิจชาวบ้าน ก็เป็นระบบที่ทั้งเป็นผู้กระทำและผู้ถูกกระทำจากบุคคล สถาบัน อำนาจทางการเมือง และระบบเศรษฐกิจหลักของประเทศ (สมยศ พุ่มหาว, 2543 : 341) โดยเฉพาะภาคเกษตรหรือในเขตชนบทเป็นฐานรากที่สำคัญของเศรษฐกิจไทยมีประชากรในภาคเกษตรถึง ประมาณ 25 ล้านคนหรือเกือบร้อยละ 40 ของ ประชากรทั้งประเทศ ในมิติมหภาค ภาคเกษตรสร้าง รายได้ต่อระบบเศรษฐกิจร้อยละ 9 ของ GDP มีพืช ที่สำคัญที่มีสัดส่วนใน GDP ภาคการเกษตรถึงร้อยละ 80 คือ ข้าว และยางพารา จึงไม่ต้องสงสัยว่าทำไมประเทศไทยจึง เป็นประเทศที่อยู่ในอันดับต้นๆ ของโลกทั้งการส่งออก ข้าวและยางพารา ภาคเกษตรยังทำหน้าที่เป็นหลักประกันความมั่นคงทางอาหารให้กับคนทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยเฉพาะในยามที่ประเทศประสบวิกฤตเศรษฐกิจเช่นในอดีตปี 2540 และยังสนับสนุนอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในมิติจุลภาคภาคเกษตรเป็นแหล่งสร้างรายได้สำคัญแก่ครัวเรือนเกษตรกร อย่างไรก็ตาม เกษตรกรภาคเหนือเป็นกลุ่มที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่ำกว่าอาชีพอื่นๆ (เสาวณี จันทะพงษ์ และพรชนก เทพขาม, 2561 : 1) ซึ่งในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลกระทบต่อการผลิตภาคเกษตร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศก่อให้เกิดปัญหาต่อการเกษตร โดยทำให้ปริมาณผลผลิตทางการเกษตรลดลง ส่งผลให้เกิด ความไม่มั่นคงด้านอาหาร และรายได้ของเกษตรกร รวมทั้งภัยธรรมชาติมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น ภาคเหนือประสบปัญหาอุทกภัย ภัยแล้ง การพังทลายของดิน หมอกควันและฝุ่นละอองขนาดเล็ก และแผ่นดินไหวเป็นประจำและมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น สาเหตุมาจากปัจจัยภายในที่มีการรุกล้ำพื้นที่ป่าซึ่งเป็นพื้นที่ลาดชันเพื่อขยายพื้นที่เพาะปลูกและการเผาป่า รวมถึงสภาพอากาศที่มีความแปรปรวน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของ ประชาชน (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2563 : 14)

เพราะฉะนั้นจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ภาคเกษตรไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างครั้งสำคัญเช่นเดียวกัน กับทั่วโลก คือการลดลงของการใช้กำลังแรงงาน ซึ่งทดแทนด้วยการเพิ่มขึ้นของการใช้เครื่องจักรกลและ

เทคโนโลยีสมัยใหม่ เราจะเห็นได้ว่ารูปแบบการเติบโตของภาคเกษตรได้เปลี่ยนจากเดิมที่เน้นการขยายตัวเชิงปริมาณ เช่น ขยายพื้นที่เพาะปลูก และการใช้ปัจจัยการผลิตที่มากขึ้น เป็นต้น มาเป็นการเติบโตที่มาจาก คุณภาพหรือผลิตภาพมากขึ้น ในอดีตประเทศไทยเคยมีการขยายตัวของปัจจัยเชิงคุณภาพในระดับต้น ๆ ของโลก แต่กลับตกลงมาอยู่ในระดับต่ำอย่างต่อเนื่องจนถูกประเทศเพื่อนบ้านแซงหน้า ทุกวันนี้เกษตรกรส่วนใหญ่ของเรายังคงทำการผลิตแบบเดิม ๆ โดยเฉพาะการปลูกพืชเชิงเดี่ยวจะให้ผลผลิตต่ำแต่มีความเสี่ยงสูง (“high risk, low return”) จากการมีอุปทานส่วนเกินในตลาดโลกสูง เกษตรกรต้องแบกรับต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ มีรายได้สุทธิต่ำและเปราะบางตลอดถึงมีหนี้สินจำนวนมากสวนทางกับความพยายามของภาครัฐและงบประมาณที่ได้ทุ่ม ลงไปในภาคเกษตรเป็นจำนวนมากทุก ๆ ปี (โสมรศรี จันทรัตน์และคณะ, 2562 : 1)

ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรมที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย ที่เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง โดยเฉพาะการพัฒนาฐานการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์อย่างมีคุณภาพในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน สนับสนุนการเชื่อมโยงผลผลิตเกษตรสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่มีศักยภาพ พัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพอย่างบูรณาการตลอดห่วงโซ่คุณค่า และเชื่อมโยงกับ อุตสาหกรรมเกษตรชีวภาพ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และแปรรูปชีวมวล สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาทางการเกษตรทั้งระบบ ส่งเสริมการใช้ปัจจัยการผลิต และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ สร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็นเกษตรกรอัจฉริยะ (Smart Farmer) พัฒนาช่องทางตลาดออนไลน์และระบบโลจิสติกส์สำหรับสินค้าเกษตรจากชุมชน และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเป็นระบบเครือข่ายที่เชื่อมโยง เพื่อใช้ ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและเต็มประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562 : 19-20) เพราะฉะนั้น หากมองบริบทสังคมไทย ภาคเหนือที่เป็นเกษตรกรรมขนาดใหญ่และมีพื้นที่สำหรับการผลิตอาหารให้กับคนไทยซึ่งต้องยอมรับอย่างหนึ่งว่าการผลิตอาหารเหล่านั้นอาจทำให้ได้เพียงรูปแบบการผลิตแบบเก่าอยู่มาก แม้ว่าจะมีการผลิตสมัยใหม่แต่ยังขาดความรู้ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อปัจจัยกระบวนการอื่นๆ อีกมากมายซึ่งทำให้เกิดคำถามของนโยบายภาครัฐที่ผ่านมาในการเข้าไปส่งเสริมกิจกรรมภาคเกษตรที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนล้านนาหรือไม่ แผนและโครงการพัฒนาเกษตรกรรมมีความยั่งยืนที่นำไปความพร้อมและศักยภาพของชุมชนหรือไม่ อย่างไร หรือชุมชนชนบทภาคเหนือจะมีวัฒนธรรมที่อาจจะเป็นโอกาสสำหรับการพัฒนาต่อยอดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรสมัยใหม่หรือเศรษฐกิจแบบวัฒนธรรมถิ่น

บริบทชุมชนสังคมล้านนาไทย

ชุมชนล้านนาเป็นชุมชนหนึ่งที่มีประวัติศาสตร์อย่างยาวนาน มีอาณาจักรที่เคยรุ่งเรืองมากมายทำให้มีจุดเด่นเรื่องของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา ความเชื่อและค่านิยมแต่สิ่งเหล่านั้นในปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนไปสู่วิถีที่ค่อยข้างสับสนบนฐานคติเดิมกับฐานคติใหม่ที่ไหลเข้ามาสู่วิถีของชุมชนล้านนาทำให้เกิดคำถามและข้อคิดที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวทางอาชีพและความอยู่รอดของชุมชนล้านนาไทย ที่มีล้านนามีผู้คนเชื้อสายต่าง ๆ อาศัยอยู่หลากหลายชาติพันธุ์ มีความคล้ายคลึงกันทั้งรูปร่างหน้าตาและจารีตต่างๆ ดัง มีผู้กล่าวว่าความหลากหลายทางชาติพันธุ์นี้เองก่อเกิดความเป็น ล้านนา กลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มแรกๆที่อาศัยอยู่ คือ ลัวะ คือชาวพื้นเมืองในกลุ่มมอญ

เขมร ตั้งถิ่นฐานกระจายทั่วไปในภาคเหนือเลยไปถึงเมืองเชียงตุง เมือง ยองและ หุบเขาต่าง ๆ คนเผ่าลี้ะมีหลายเผ่า และมีระดับความเจริญแตกต่างกันมาก เม็ง ขาดิพันธุ์มอญ โบราณที่ตั้งถิ่นฐานในภาคเหนือมาช้านานแล้ว ไทยวน เป็นคนกลุ่มใหญ่ใช้ภาษาคำเมือง ไทลื้อ ไทยอง เชื่อกันว่าติดต่อกับกลุ่มชนในพื้นที่มานานแล้วก่อนที่จะอพยพ เคลื่อนย้ายมาเพิ่มอีกตามหลักฐานที่ปรากฏในยุคเก็บผักใส่ซ้า เก็บข้าใส่เมือง (สมัยพระเจ้ากาวิละ) ไทจีน กลุ่มชน แห่งลุ่มน้ำชีหรือชนต่างกลุ่มเรียก จีน อยู่ในจังหวัดเชียงตุง ประเทศพม่า ไทใหญ่ ส่วนมากจะอาศัยอยู่ในจังหวัด แม่ฮ่องสอน และกลุ่มชาติพันธุ์ อื่นๆ รวมทั้งไทภูเขาอีกหลายเผ่า ล้านนา ปัจจุบันถ้านับตามแผนที่ประเทศไทย ประกอบด้วย 8 จังหวัด ภาคเหนือ คือ เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา น่าน แพร่ ลำปาง ลำพูน และแม่ฮ่องสอน หากนับ ตามที่ปรากฏในตำนานหรือด้านวัฒนธรรม ล้านนายังรวมไปถึง เชียงตุงในพม่า สิบสองพันนาในประเทศจีนและ บางส่วนในประเทศลาวอีกด้วย (ลิขิต มาแก้ว, มปป. : 2) ซึ่งปัจจุบันชนเผ่าต่างๆ ยังดำรงวิถีชีวิตบนฐานที่มีความ เชื่อดั้งเดิมอยู่บ้าน และมีการเปลี่ยนไปตามบริบทตามลักษณะสังคมที่มีภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการทำให้ได้กรุ่น ใหม่โยกย้ายถิ่นฐานเข้าไปสู่หัวเมืองมากยิ่งขึ้น

แต่ถึงอย่างไรก็ตามสภาพสังคมภาคเหนือในปัจจุบันยังคงประสบกับปัญหาที่ต้องรอการแก้ไข ได้แก่ ปัญหา ความมั่นคงในการถือครองที่ดินและขนาดที่ดินถือครองของเกษตรกรยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะเกษตรกรมีสัดส่วนการ ถือครองที่ดินเล็กที่สุดเพียง 8.8 ไร่ต่อครัวเรือนอยู่นอกเขตชลประทานถึงร้อยละ 68 ประชาชนยังคงเรียกร้องการมี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรสำคัญคือ ดิน น้ำ และป่าไม้อย่างต่อเนื่อง ภาคเหนือมีครัวเรือนที่เป็นหนี้ร้อยละ 66.7 ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อ รายจ่ายส่งผลให้สัดส่วนคนจนของภาคเหนือยังคงสูงถึงร้อยละ 13.3 ซึ่งสูงกว่า สัดส่วนคนจนของ ประเทศที่มีร้อยละ 8.9 สังคมภาคเหนือกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเร็วกว่าภาคอื่นๆ ของ ประเทศถึง 10 ปี ขณะที่อัตราเพิ่มประชากรมีเพียงร้อยละ 0.6 ทำให้เกิดข้อจำกัดด้านแรงงาน ในเชิงปริมาณใน ภาคอุตสาหกรรม โดยมีแรงงานอยู่ในระบบประกันสังคมเพียงร้อยละ 10.0 ของแรงงานทั้งภาค และแรงงานที่มีอยู่ ยังขาดคุณภาพทางทักษะฝีมือ แรงงานในระบบส่วนใหญ่มี การศึกษาระดับประถมศึกษาถึงร้อยละ 55.3 นอกจากนั้นภาคเหนือยังมีปัญหาในเชิงคุณภาพของระบบการศึกษา โดยเยาวชนในวัยศึกษายังมี ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำกว่าร้อยละ 50 และคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาคเหนือยังได้มาตรฐานน้อยที่สุดรองจาก ภาคใต้และภาคเหนือมีการใช้แรงงานต่างด้าวชาวพม่า มากถึงร้อยละ 96.3 ด้านคุณภาพชีวิตและภาวะการเจ็บป่วย ของประชากรในภาคเหนือ ภาวะความเจ็บป่วยของประชากรภาคเหนือยังคงเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 34.2 ของทั้งประเทศ และประชากรมีพฤติกรรมเสี่ยงด้านโรคเอดส์สูงสุดในระดับประเทศ คือ มีผู้ป่วยรายใหม่ 43.8 คนต่อ ประชากรแสนคน และที่สำคัญจังหวัดลำพูนมีอัตราการฆ่าตัวตายสูงสุด 18 คนต่อประชากรแสนคน และในพื้นที่ จังหวัดภาคเหนือตอนบนได้รับผลกระทบจากปัญหาหมอกควันและฝุ่นละอองรุนแรงที่สุดโดยมีผู้ป่วยถึง 86,678 ราย มีการเจ็บป่วยจากสารเคมีและสารกำจัดศัตรูพืชสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ คือ 7.4 คนต่อ ประชากรแสน คน(สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2554 : i-ii)

หากตรวจสอบสภาพความเป็นจริงของข้อมูลในภาคเหนือจึงมีพื้นที่ทางการเกษตรสามารถใช้ประโยชน์ทาง การเกษตร 32.50 ล้านไร่ โดยพื้นที่กว่าร้อยละ 48.58 เป็นนาข้าว และอีกร้อยละ 31.38 จะเป็นพืชไร่ ทั้งนี้ในปี 2559 ที่ผ่านมามีจังหวัดมีผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาเกษตรกรรมเท่ากับ 277,361 ล้านบาท ลดลงจากปีที่ผ่านมา และ

หากพิจารณาจากอัตราการขยายตัวจากปีที่ผ่านมา พบว่า รายได้เกษตรกร กลับมาขยายตัว ตามราคาสินค้าเกษตรที่ขยายตัวต่อเนื่องจากไตรมาสก่อน โดยราคาข้าวเปลือกเจ้าและข้าวเปลือกเหนียวขยายตัวตามผลผลิตที่ลดลงจากภัยแล้ง ประกอบกับอินเดียประสบปัญหาในการส่งออกข้าวจากมาตรการการควบคุมการระบาดของ COVID-19 ส่งผลให้ผู้นำเข้าข้าวไทยในต่างประเทศหันมาซื้อข้าวไทยแทน ขณะที่ราคาสุกรขยายตัวตามความต้องการจากทั้งในและต่างประเทศ ด้านผลผลิตสินค้าเกษตร หดตัวน้อยลงจากไตรมาสก่อน จากผลผลิตข้าวโพดเลี้ยงสัตว์และลำไยที่ขยายตัวตามสภาพอากาศและปริมาณน้ำฝนที่เอื้ออำนวยในช่วงออกดอก และเกษตรกรสามารถควบคุมหนอนกระทู้ในข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ได้ดีกว่าปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ผลผลิตปศุสัตว์โดยเฉพาะไก่เนื้อขยายตัวเช่นกัน เนื่องจากราคาในช่วงก่อนจูงใจให้เกษตรกรเลี้ยงไก่เนื้อมากขึ้น สำหรับผลผลิตข้าวเปลือกหดตัวจากภัยแล้ง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563 : 1-2) ในด้านมาตรฐานและการรับรอง พบว่า จำนวนฟาร์มที่ได้รับรองมาตรฐานฟาร์ม GAP รวมจำนวน 3,430 ฟาร์ม เป็นลำดับ 3 และจำนวนโรงงานหรือสถานประกอบการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน GMP/HACCP มีจำนวน 101 แห่ง อยู่ลำดับที่ 3 อย่างไรก็ตามในด้านรายได้และหนี้สินทางการเกษตรพบว่า มีรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรเท่ากับ 57,797 บาทต่อครัวเรือน มีสัดส่วนหนี้สินต่อรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตร 2.40 เท่า และยังมีสัดส่วนหนี้เสียต่อปริมาณเงินกู้ยืมเพื่อการเกษตรอยู่ที่ร้อยละ 6.82 สูงเป็นลำดับที่ 5 ของ 6 ภาคของประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2561 : 6)

จากข้อมูลดังกล่าวที่ปรากฏทำให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 9 เกี่ยวกับการพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนากลุ่มจังหวัดมากที่สุด ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ก็ยังได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในแต่ละภูมิภาคเอาไว้ ซึ่งสำหรับภาคเหนือ มีรายละเอียด ดังนี้ 1) พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความยั่งยืน 2) พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร และสร้างมูลค่าเพิ่มภายใต้แนวคิดใหม่ๆ 3) พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คืนความอุดมสมบูรณ์ และ 4) พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทแผนแม่บทเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนแม่บทเกษตรและสหกรณ์ในภาคเหนือ ระยะ 20 ปี อันเป็นแผนแม่บทที่จัดทำควบคู่กับทิศทางการพัฒนาของประเทศในระยะ 20 ปี ภายใต้วิสัยทัศน์ในการพัฒนา “เกษตรกรรมมั่นคง ภาคการเกษตร มั่งคั่ง ทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน” โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนา 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) เกษตรกรมีความสามารถในอาชีพของตนเอง 2) สถาบันเกษตรกรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 3) สินค้าเกษตรมีคุณภาพมาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาด และ 4) พื้นที่เกษตรและภาคการเกษตรมีศักยภาพจากเป้าประสงค์ข้างต้น จึงมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ออกมาเป็น 5 ยุทธศาสตร์ สำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร 2) การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้าเกษตร 3) การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) การบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน และ 5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป้าหมายสินค้าเศรษฐกิจของภาคเหนือตอนบน คือ ข้าว กระบือ โค ยาสูบ พืชผัก ถั่วเหลือง (สำนักงานจังหวัดลำพูน : 2561 : 26-27)

กล่าวได้ว่า บริบทชุมชนสังคมล้านนาไทยประกอบด้วยจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย พะเยา ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน และแม่ฮ่องสอน ซึ่งมีประชาชนส่วนมากมาจากชนเผ่าที่หลากหลาย ทำให้สังคมไทยภาคเหนือมีการภาษาที่หลากหลายตามไปด้วย รวมไปถึงความเชื่อ วิถีชีวิต แต่ถึงอย่างไรก็ตามสำหรับหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวันมักจะเห็นวัฒนธรรมพื้นฐานทั่วไปก็คือ การให้ความเคารพศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาและความเชื่อส่วนชุมชนของของที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการปฏิบัติตน อันเป็นสิ่งที่สะท้อนมุมมองเชิงอัตลักษณ์เฉพาะของชุมชน แต่เมื่อสังคมเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงทำให้คนรุ่นใหม่ที่ได้รับการศึกษามากขึ้นและโยกย้ายเข้าไปสู่พื้นที่ตามหัวเมือง เช่น ตัวเมืองเชียงใหม่ เชียงราย และในลักษณะความเป็นเมืองอื่นๆ และเมื่อศึกษาจบแล้วก็สามารถกลับมาอาศัยในชุมชนของตนเองหรือไม่สามารถจะสืบทอดอาชีพทางการเกษตรของครอบครัวได้เพราะมองว่า ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางรายได้และการใช้ชีวิตแบบคนรุ่นใหม่ เพราะฉะนั้น ชุมชนเกษตรกรรมในล้านนาจึงมีอาชีพการทำนา อาชีพทำสวน อาชีพทำไร่ อาชีพเลี้ยงสัตว์ และอาชีพประมงในลักษณะดั้งเดิม ที่มีสมัยใหม่อยู่ซึ่งส่วนมากจะเป็นส่วนของนายทุนใหม่ที่เข้ามาซื้อที่ดินและมีการบริหารจัดการแบบเกษตรเชิงการค้าท่องเที่ยว อุตสาหกรรมการเกษตรที่มีพื้นที่จำนวนมาก อีกทั้งยังมีเกษตรในโครงการหลวงโดยเฉพาะพื้นที่สูงที่มีแรงงานและพื้นที่ของชาวบ้านทั่วไป แต่ถึงอย่างไรก็ตามในภาพรวมของการเกษตรก็ยังพบกับปัญหานานับประการที่ยังคงรอหน่วยงานรัฐเข้ามาดูแลและส่งเสริมศักยภาพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนล้านนาไทยต่อไป

การบริหารการพัฒนาชุมชนสมัยใหม่บนฐานสังคมล้านนาไทย

ชุมชนล้านนาไทยยังเป็นชุมชนที่เต็มไปด้วยมนต์เสน่ห์ทางทรัพยากรธรรมชาติถึงแม้ว่าจะมีหัวเมืองอย่างเชียงใหม่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวภาพการบริการของคนทั่วโลกก็ตามแต่หากมองถึงบริบทชุมชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ล้านนาจะมีภาคเกษตรที่ทำรายได้ให้กับประชาชนจำนวนมาก เช่น อาชีพการทำนา อาชีพทำสวน อาชีพทำไร่ อาชีพเลี้ยงสัตว์ และอาชีพประมง ในบรรดาอาชีพเหล่านี้สามารถทำรายได้เข้าสู่ประชาชนจำนวนไม่น้อยในแต่ละปี แต่กระนั้น เมื่อสังคมเริ่มเปลี่ยนผ่านไปทำให้ภาคอุตสาหกรรมเข้ามาสร้างฐานการผลิตในภาคเหนือจนทำให้คนรุ่นใหม่ที่อยู่ตามชนบทได้ละทิ้งอาชีพของคนรุ่นก่อนหันเข้าสู่อาชีพใหม่ภายใต้การส่งเสริมของภาครัฐมากขึ้นเพราะสามารถทำรายได้มากกว่าภาคเกษตรกรรมซึ่งจากการสำรวจมีจำนวนหลายพันกว่าโรงงาน แต่ถึงอย่างไรก็ตามจากสภาพดังกล่าวทำให้สังคมภาคเหนือยังพบปัญหาที่ตามมามากมาย เช่น ปัญหาฆ่าตัวตาย ปัญหาพื้นที่ทับซ้อนในที่ดิน ปัญหานี้สิน ปัญหาการว่างงาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้กลายเป็นตัวแทนที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างรุนแรงและไม่ที่ว่าจะลดลงไปทำให้ภาครัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์ในภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรม ทั้งรวมภาคการบริการต่างๆ แต่ก็ดูเหมือนว่า ปัญหาต่างๆ ก็สามารถจะคลี่คลายลงไป จึงเกิดคำถามมากมายของชุมชนภาคเหนือว่า ล้านนาไทยจากที่เคยมีวิถีชีวิตแบบเรียบง่ายได้กลายส่วนหนึ่งของปัญหาในสังคมไทยในระยะยาวต่อไปหรือไม่ เพราะภาครัฐควรดำเนินกิจกรรมไปตามบริบทเชิงพื้นที่ใหม่มากขึ้นด้วยสร้างการบริหารการพัฒนาชุมชนสมัยใหม่บนฐานสังคมล้านนาไทยที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเชื่อ หลักวิถีประชา ความเป็นจารีตต่างๆ จนนำไปสู่กิจกรรมที่ผนวกไว้กับอาชีพทางเกษตรอย่างเหมาะสมดังต่อไปนี้

นโยบายส่งเสริมชุมชนเกษตรกรรมล้านาอย่างยั่งยืน ซึ่งภาครัฐควรหันมามองถึงความเป็นจริงของชุมชนล้านาว่า มีความโดดเด่นในเรื่องของวิถีชีวิตเชิงเกษตรที่มีระบบความเชื่อผูกติดอยู่การประกอบอาชีพแต่ละกิจกรรมที่ไม่ได้เน้นการสร้างผลกำไรจากอาชีพ หรือการทำลายทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมมากเกินไป แต่หันมาให้ความสนใจด้านความสมดุลของระบบนิเวศ อันจะส่งผลกระทบมายังการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของเกษตรกรเอง ในที่สุดแนวทางการผลิตเช่นนี้เกษตรกรจึงจะต้องมีความยั่งยืน แข็งแรงมาบักบ้นอดทน และที่สำคัญคือ ต้องรู้จักความพอเพียงของตนเองว่าตั้งอยู่ในระดับใด จึงจะไม่เบียดเบียน ธรรมชาติจนเสียสมดุลไป การเปลี่ยนจิตวิญญาณของเกษตรกร อันเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจทั้งหลายในการผลิตที่จะตามมาต้องการมากกว่าการค้นหาเทคโนโลยีการผลิต ที่เหมาะสมกล่าวคือ ต้องการกระบวนการส่งเสริมที่เหมาะสมกับระดับจิตใจและสภาพ เศรษฐกิจและสังคมของเกษตรกรตลอดจนสภาพทรัพยากรของภูมิภาคนั้นๆอย่างแท้จริง จึงจะทำให้แนวทางการเกษตรกรรมยั่งยืนสามารถได้รับการพัฒนาและดำรงอยู่กับตัวเกษตรกรได้ (กองวิจัยและส่งเสริมการเกษตร, 2558 : 35) ซึ่งมีตัวชี้วัดเกษตรยั่งยืน ได้แก่ 1) ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ เป็นการผลิตเพียงพอบริโภคภายในครอบครัวส่วนที่เหลือเป็นส่วนของสวัสดิการไว้เพื่อขายหรือการใช้ประโยชน์อื่นๆ 2) ความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม การผสมผสานให้เกิดความหลากหลายทางชีวภาพโดยกิจกรรมต่างๆ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เช่น พืช สัตว์ ประมง และป่าไม้ในระบบเกษตรผสมผสาน โดยเน้นการหมุนเวียนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในไร่นา และสวนเป็นสำคัญ และ3)ความยั่งยืนทางด้านสังคม ระบบการผลิตเพื่อก่อให้เกิดรายได้ที่ยั่งยืนพร้อมทั้งอนุรักษ์สภาพแวดล้อมจะเป็นการสร้างครอบครัว ชุมชน และสังคมใหม่ความเข้มแข็งยิ่งขึ้น (มูลนิธิเกษตรยั่งยืน, อ่างใน พันธจิตต์ สีเหนียง, 2556 : 21-22) เพราะฉะนั้นนโยบายภาครัฐอาจจะมองถึงรายได้ประชาชนเป็นตัวตั้งมากเกินไปที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำเกษตรแบบเก่าไร้ความหมาย ซึ่งไม่ได้มีความผิดอะไรที่ต้องการให้ชุมชนมีรายได้มีความยั่งยืนในรูปแบบใหม่ๆ แต่กระนั้น หากมองสภาพความเป็นจริงแล้วการทำเกษตรของชุมชนยังมีอีกหลายส่วนที่เป็นปัจจัยสำคัญโดยเฉพาะความเชื่อของชุมชนต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันไปตามบริบทเชิงพื้นที่มากกว่าการรัฐพยายามปรับแต่งให้ทุกชุมชนไม่แตกต่างกัน ดังนั้น นโยบายส่งเสริมชุมชนเกษตรกรรมล้านาอย่างยั่งยืนได้นั้น ควรมองถึงความแตกต่างของแต่ละชุมชน มองถึงวิถีการดำรงชีวิต ระบบความเชื่อที่ผูกติดกับการประกอบอาชีพ และการสืบทอดเจตนารมณ์ของคนรุ่นใหม่ที่ยังรักษาอาชีพของบรรพบุรุษไว้ได้ไม่มีลักษณะการพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากเกินไป

แผนการพัฒนาการเกษตรล้านาในระยะยาว จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งอยู่ภายใต้แผนดังกล่าวได้มองภาคเกษตรกรรมล้านาออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ใหญ่ ได้แก่1) สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร 2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดโซ่อุปทาน 3) เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและ นวัตกรรม4) การบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน และ5) พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2559 : 39-61) ซึ่งจากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 กลับพบว่า 1) เกษตรกรส่วนใหญ่ประสบปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและจำเป็น มีหนี้สินและไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน การรวมกลุ่มไม่เข้มแข็งทำให้ไม่มีอำนาจในการต่อรอง ทั้งยังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและคนรุ่นใหม่สืบทอดอาชีพเกษตรน้อยลง2) ประสิทธิภาพการผลิตภาคการเกษตร

อยู่ในระดับต่ำ มีการใช้ปัจจัยการผลิตอย่างไม่เหมาะสม รวมทั้งมีการแข่งขันและการกีดกันทางการค้าเพิ่มมากขึ้น ในรูปแบบของการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ผลิตผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม 3) การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ ในภาคการเกษตรมีจำกัดมีฐานข้อมูลด้านการเกษตรที่ทันสมัยแต่ยังไม่ครอบคลุมในทุกมิติ 4) การทำการเกษตรที่ไม่เหมาะสม เช่น การปลูกพืชซ้ำซาก การปลูกในที่ลาดชันมีการบุกรุก ทำลายป่าต้นน้ำลำธารส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม ประกอบกับมีการเกิดภัยธรรมชาติจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกที่มีความรุนแรงและความถี่สูงขึ้น และ 5) นโยบายภาครัฐที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นโครงการระยะสั้น ขาดความต่อเนื่องและมักเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและไม่มีการบูรณาการระหว่างกระทรวง (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2559 : 4)

จากภาพแนวคิดและยุทธศาสตร์แม้ว่าจะดูสวยหรูอย่างไร แต่ด้วยการเขียนกรอบใหญ่ทำให้ไม่สามารถมองเห็นส่วนย่อยทุกภาคส่วนได้ที่สามารถกำหนดแนวทางเป็นรูปธรรมซึ่งผลที่ออกจากการดำเนินที่ผ่านมากลับทำให้ชุมชนล้าหน้าไม่สามารถไปตามกรอบและแผนที่รัฐกำหนดไว้ได้ ทั้งนี้หากจะมองปัญหาอีกส่วนที่เห็นชัดเจนก็คือ การเขียนกรอบยุทธศาสตร์และการกำหนดแผนส่วนใหญ่มาจากรัฐเองที่ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงภาพแห่งความหวังใหม่ที่จะช่วยให้ตนเองมีรายได้เพิ่มขึ้นเพราะเมื่อเกษตรกรได้ดำเนินตามแนวยุทธศาสตร์ดังกล่าวแล้ว และมีระบบการผลิตที่มีมาตรฐานกลับไม่สามารถจะระบายผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างมีคุณภาพและทันต่อเวลาในการจัดการหรือภาครัฐมองว่า ช่วยให้ชุมชนมีศักยภาพในการผลิตแต่ไม่สามารถจะสร้างความมั่นใจได้ตลอดถึงระบบการจัดการทั้งระบบโดยเฉพาะการระบายสินค้าจากชุมชน อีกทั้งภาคการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ไม่สามารถเข้าถึงแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ และการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงหรือไม่ เพราะฉะนั้น การวางแผนพัฒนาการเกษตรล้าหน้าในระยะยาวอาจต้องมองความแตกต่างและความต้องการของชุมชนเป็นศูนย์กลางที่ช่วยให้เกิดการตอบสนองภายใต้แผนดังกล่าวซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ชุมชนต้องการให้ช่วยอย่างไร อีกทั้งการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่นในเชิงบูรณาการแผนและงบประมาณต่างๆ ที่ผูกติดอยู่กับความเชื่อของชุมชนให้มากขึ้น เพราะฉะนั้น แผนการพัฒนาการเกษตรล้าหน้าในระยะยาวจะต้องกำหนดมาจากชุมชนที่แตกต่างกัน

การพัฒนาโครงการชุมชนเกษตรวิถีใหม่ ปัจจุบันกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จัดทำโครงการ 1 ตำบล 1 กลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ น้อมนำหลักทฤษฎีใหม่ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการพัฒนาพื้นที่จุดเรียนรู้ในรูปแบบ กลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่ มุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ให้เข้มแข็งเพื่อให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะภายหลังการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2563 : 2) ที่ต้องสร้างให้เกษตรกรทั่วประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง ซึ่งรายได้ประชาชาติต่อหัวมากกว่า 13,000 หรือ USD ~390,000 บาท/คน ในปี 2579) โดยมุ่งเน้นไปที่การปรับบทบาทภาคการเกษตรไปสู่อุตสาหกรรมเกษตรมากขึ้น ได้แก่ 1) เกษตรกรมีความสามารถในการอาชีพของตนเอง (Smart Farmers) 2) สถาบันเกษตรกรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Smart Agricultural Groups) 3) สินค้าเกษตรมีคุณภาพมาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาด (Smart Agricultural

Products) 4) พื้นที่เกษตรและภาคการเกษตรมีศักยภาพ (Smart Area/Agriculture) (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2559 : 6)

ในบรรดาเป้าหมายทั้งหลายที่ก่อให้เกิดความคาดหวังอย่างยิ่งใหญ่ของชุมชน ซึ่งมองตามสภาพความเป็นจริงแล้วกลับทำให้หนทางมีความมั่นใจน้อยอย่างมาก กล่าวคือ การยกระดับความพร้อมชุมชนที่มีแรงงานในวัยกลางคนขึ้นไปที่ยังคงรักษาอาชีพดั้งเดิมไว้แต่แรงงานรุ่นใหม่กลับไม่มีการสานต่ออาชีพของพ่อแม่อีกต่อไป และนับวันกลับเห็นห่างไปไกลเรื่อยด้วยสภาพสังคมที่เกิดการพัฒนาทางด้านการศึกษาและความต้องการของคนรุ่นใหม่ที่ไม่ต้องการอาชีพแบบเก่าๆ และในบรรดาคำว่า Smart ทั้งหลายจะสอดคล้องกับความพร้อมทั้งภาคเกษตรกรรมที่ยังหลงเหลืออยู่หรือไม่ เพราะในกระบวนการพัฒนาชุมชนดังกล่าวที่จะไปสู่การพัฒนาชุมชนตามรูปแบบกระบวนการผลิตแบบใหม่ที่ต้องอาศัยเวลา การเรียนรู้และทักษะทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาช่วยจะตอบโจทย์การยกระดับโครงการพัฒนาชุมชนเกษตรวิถีใหม่หรือไม่ อีกทั้งภาพของเกษตรกรรมสมัยใหม่กลับไปช่วยอุดหนุนและส่งเสริมภาคอุตสาหกรรม การเกษตรของนายทุนที่จะได้รับประโยชน์ที่มีการปรับตัวได้ดีกว่าชุมชนล้าหน้าที่ยังคงมีวิถีดังกล่าวอยู่มาก ซึ่งสังเกตได้จากวิถีการเผาป่าในแต่ละปีของคนล้าหน้าที่ยังมีความเชื่อว่า การเผาป่าจะสามารถสร้างอาหารในแบบธรรมชาติ ซึ่งเป็นวิถีคิดแบบเก่ายังมิให้เห็นอยู่มากมาย อีกทั้งวิถีคิดแบบการทำไร่เลื่อนลอยของชาวกะเหรี่ยงที่ยังมีอยู่ให้เห็นจนกลายเป็นปัญหาระหว่างกรมป่ากับวิถีการดำรงชีวิตแบบดังกล่าวที่มีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างก็ด้วยการใช้สารเคมีจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นพื้นที่สูงหรือพื้นที่ราบทั่วไป เพราะฉะนั้น การพัฒนาโครงการชุมชนเกษตรวิถีใหม่ ภาครัฐอาจจะต้องกลับมาทบทวนบริบทเชิงความรู้และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงและมีความจริงใจในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้หมดไปด้วยการเสริมสร้างการผลิตในชุมชนทางการเกษตรบนฐานความเชื่อ ความคิดและหลักปฏิบัติของชุมชนให้มากขึ้นการปรับบทบาทภาครัฐที่เอื้อต่อภาคการผลิตที่ได้มาตรฐานและสร้างระบบการตลาดให้มีคุณภาพ เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับความรู้เก่าเข้าด้วยกันอย่างสมดุลที่มีระบบภูมิปัญญาที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของชุมชนอย่างน่าภาคภูมิใจในความเป็นชุมชนคนล้าทางวิถีใหม่

การส่งเสริมการสร้างรายได้จากการผลิตที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยและความมั่นคงทางอาหาร ประเทศไทยได้ประกาศนโยบายของภาครัฐจะเป็นครัวของโลกที่สามารถผลิตอาหารให้กับคนทั้งโลกได้มีอาหารจำนวนมากมาย อันเป็นหวังของเกษตรกรไทยโดยเฉพาะกลุ่มชาวล้านนาที่มีอัตราผลิตอาหารจำนวนมากทั้งผัก ผลไม้ ข้าว และอื่นๆ เพียงพอต่อประชากรจำนวนมากแต่กระนั้น การเป็นครัวของโลกที่ก่อให้เกิดการยอมรับในนานาประเทศล้วนแล้วแต่มองไปที่กระบวนการผลิตตั้งแต่ต้นซึ่งบ่อยครั้งประเทศไทยถูกมาตรฐานความปลอดภัยไม่ผ่านเกณฑ์ของในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะสารเคมี เป็นต้น ได้กลายเป็นปัญหาด้านความปลอดภัยในอาหารและความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่หลายประเทศกำลังเผชิญ และสร้างมาตรการรับมือกับความท้าทายดังกล่าวเพื่อความอยู่รอดของประชากรในประเทศ และประชากรโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศกำลังพัฒนา ที่ปัญหานี้กำลังทวีความรุนแรงมากขึ้น อันเป็นผล จากการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ การเกิดวิกฤตด้านพลังงาน ความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม และการให้ความสำคัญของการผลิตพืชอาหารลดลง เน้นการผลิตพืชพลังงานมากขึ้น จึงทำให้ราคาพืช อาหารสูงขึ้นจนทำให้ประชากรที่ยากจนไม่สามารถเข้าถึงอาหารได้ (นันทกานต์ จันทร์อ่อน, 2557 : 1)

หากจะมองความปลอดภัยทางอาหารตามความจริงในประเด็นนี้มีลักษณะลักษณะผลลัพธ์ของเกษตรกร 2 ทาง คือ 1) การพัฒนาระบบการผลิตที่ตอบสนองต่อผู้บริโภคได้มากขึ้นซึ่งสามารถสร้างและยอดขายได้มากเพราะการใช้แรงงานผลิตในภาคเกษตรกรรมได้มากขึ้นในระบบนี้เกษตรกรไม่ได้มุ่งเน้นในเรื่องความปลอดภัยมากนักซึ่งส่วนมากมักจะใช้สารเคมีกันทั่วไปทำให้ความปลอดภัยของผู้บริโภคมีความเสี่ยงอย่างมากที่สำคัญลักษณะอย่างนี้จะก่อให้เกิดรายได้มหาศาลแก่เกษตรกรจะส่งต่อความมั่นคงในองค์กรเพราะสามารถผลิตได้มาก และ 2) ระบบการผลิตที่มีความปลอดภัยสูงแต่ปริมาณผลผลิตต่ำและการจัดการยาก ทำให้เกษตรกรส่วนน้อยเท่านั้นที่เลือกแนวทางนี้ไปดำเนินการเพราะมีความเสี่ยงต่อรายได้และการจัดการผลผลิตที่ได้ที่ยากต่อการรับรองจากหน่วยงานรัฐแม้ว่าจะมีความปลอดภัยสูงแต่องค์ความรู้ของชาวบ้านไม่สามารถจะดำเนินการในระบบการผลิตได้ทั้งระบบจึงกลายเป็นปัญหาของเกษตรกร ซึ่งที่ผ่านมามีภาครัฐได้มียุทธศาสตร์ที่ช่วยส่งเสริมการจัดการห่วงโซการผลิตให้มีความปลอดภัยทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคโดยการควบคุมการใช้สารเคมีอย่างจริงจัง และส่งเสริมการใช้สารชีวภัณฑ์โดยให้ความรู้แก่เกษตรกรในเรื่องโทษสารเคมีและการใช้สารเคมีที่ถูกวิธีและส่งเสริมการจัดการมาตรฐานความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง (สุนิษานันต์ นนทชัย, 2563 : 15) เป็นแนวนโยบายภาครัฐที่ผ่านมามีทิศทางที่ไม่สามารถเข้าใจบริบทของชุมชนได้อย่างแท้จริงมีการส่งเสริมการตลาดการใช้สารเคมี การสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนแต่ภาครัฐไม่เปิดใจรับฟังและพยายามแก้ไขปัญหของชุมชนได้ โดยเฉพาะประชาชนที่มีระบบการผลิตอาหารที่มีความปลอดภัยภาครัฐให้ความสนใจต่อรายได้ของชุมชนน้อยเกินไปทำให้ชาวบ้านขาดแรงจูงใจในการผลิตอาหาร เป็นต้น เพราะฉะนั้น ภาครัฐควรทำอย่างไรที่สามารถสร้างระบบการโอกาสและความรู้ให้ประชาชนชาวล้านนาได้มากก็ด้วย 1) ให้ความสนใจและช่วยเหลือกลุ่มเกษตรกรที่ยังมีกระบวนการผลิตแบบสารเคมีน้อยลง 2) การเสริมสร้างรายได้ให้กลุ่มเกษตรกรรายย่อยมากกว่ารายใหญ่ที่มีทุนในการพัฒนาเทคโนโลยีทันสมัย 3) การรองรับและประสานงานผลิตไปสู่ตลาดภาคเอกชนให้สามารถรับซื้อผลผลิตที่มีมูลค่าสูงขึ้นไป 4) การช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้ความรู้ทั้งกระบวนการตั้งแต่เพาะปลูกไปจนถึงการระบายสินค้าของเกษตรกรให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น 5) การให้ประชาชนจัดตั้งกลุ่มผลิตที่ได้มาตรฐานสากลมากขึ้นผ่านระบบภูมิปัญญาท้องถิ่นที่อยู่ ผสมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้กับชาวบ้าน และ 6) การศึกษาข้อมูลและรับฟังปัญหาของเกษตรกรทั้งระบบเพื่อกำหนดแนวนโยบายการสร้างอาหารที่ปลอดภัยที่นำไปสู่ความมั่นคงในอนาคต

สรุปและข้อเสนอแนะ

ความหวังของเกษตรกรไทยในกลุ่มภาคเหนือที่มีพื้นที่ทางอาชีพการทำนา อาชีพทำสวน อาชีพทำไร่ อาชีพเลี้ยงสัตว์ และอาชีพประมง อยู่จำนวนมากในบรรดาอาชีพเหล่านี้มักได้รับผลกระทบจากการผลิตอาหารให้กับประเทศที่ไม่ปลอดภัยมากนักในปัจจุบันซึ่งหลายหน่วยงานได้พยายามปรับเปลี่ยนทัศนคติและความรู้กับประชาชนอยู่เนื่อง ๆ โดยเฉพาะกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สถาบันทางการศึกษา ศูนย์การเรียนรู้ทางการเกษตรต่างๆ เป็นต้น ซึ่งสามารถสร้างความปลอดภัยได้ระดับหนึ่งเท่านั้น อีกทั้งภาครัฐได้พยายามปรับเปลี่ยนการทำเกษตรแบบเก่าไปสู่การเกษตรแบบใหม่ที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็น Smart Farmers Smart Agricultural Groups Smart Agricultural Products และ Smart Area/Agriculture ที่จะนำไปสู่การจัดการเกษตรกรรมที่ยั่งยืนลดผลกระทบ

ต่อสิ่งแวดล้อมได้มากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มทุนที่หันเข้ามาสู่กิจกรรมการเพาะปลูกและการผลิตอาหารจะได้รับประโยชน์อย่างมากเพราะมีทั้งงบประมาณ องค์ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยใหม่ แต่กระนั้นข้อจำกัดของชุมชนล้านนาไทยที่แตกต่างไปจากนายทุนก็คือการไม่มีสิ่งเหล่านั้นยังคงมีระบบการผลิตที่ถูกสอนให้ใช้สารเคมีในการผลิตซึ่งไม่มีความปลอดภัยและส่งผลกระทบต่อปัยจัยอื่นๆ อีกจำนวนมากแม้ว่าปัยจัยจะสามารถลดทัศนคติได้บางส่วนได้แต่จำนวนพื้นที่และประชากรอีกจำนวนมากยังมองไม่เห็นความหวังใดจากภาครัฐที่จะเข้าช่วยเหลือในกระบวนการผลิตทั้งระบบที่ก่อให้เกิดความปลอดภัย

การบริหารการพัฒนาชุมชนเกษตรกรรมสมัยใหม่บนฐานสังคมล้านนาไทยอาจจะต้องยกเครื่องครั้งใหญ่ที่สามารถสร้างอาชีพและรายได้ให้กับเกษตรกรได้มากขึ้นผ่านกระบวนการตามความเป็นจริงด้วยนโยบายส่งเสริมชุมชนเกษตรกรรมล้านนาอย่างยั่งยืน ที่มองถึงวิถีการดำรงชีวิต ระบบความเชื่อที่ผูกติดกับการประกอบอาชีพ และการสืบทอดเจตนารมณ์ของคนรุ่นใหม่ที่รักษารักษาอาชีพของบรรพบุรุษ ลดพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการลงไป อีกทั้งการปรับแผนการพัฒนาการเกษตรล้านนาในระยะยาวด้วยการสร้างความแตกต่างและความต้องการของชุมชนเป็นศูนย์กลางที่ การทำงานร่วมกันกับหน่วยงานในระดับท้องถิ่นในเชิงบูรณาการแผนและงบประมาณต่างๆ ที่ผูกติดอยู่กับความเชื่อของชุมชนให้มากขึ้นและกำหนดมาจากชุมชนที่แตกต่างกัน การพัฒนาโครงการชุมชนเกษตรวิถีใหม่ ด้วยการเสริมสร้างการผลิตในชุมชนทางการเกษตรบนฐานความเชื่อ ความคิดและหลักปฏิบัติของชุมชนให้มากขึ้นการปรับบทบาทภาครัฐที่เอื้อต่อภาคการผลิตที่ได้มาตรฐานและสร้างระบบการตลาดให้มีคุณภาพ เชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่กับความรู้เก่าเข้าด้วยกันอย่างสมดุลที่มีระบบภูมิปัญญาที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของชุมชนอย่างน่าภาคภูมิใจ และการส่งเสริมการสร้างรายได้จากการผลิตที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยและความมั่นคงทางอาหาร ด้วยการช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้ความรู้ทั้งกระบวนการตั้งแต่เพาะปลูกไปจนถึงการระบายสินค้าของเกษตรกรให้เกิดความรวดเร็ว และการศึกษาข้อมูลและรับฟังปัญหาของเกษตรกรทั้งระบบเพื่อกำหนดแนวนโยบายการสร้างอาหารที่ปลอดภัยที่นำไปสู่ความมั่นคงในอนาคต

References

- กองวิจัยและส่งเสริมการเกษตร. (2558). เกษตรกรรมยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง. กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- กองนโยบายและแผน สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2563). แผนพัฒนาภาคเหนือพ.ศ. 2560 – 2565 ฉบับทบทวน. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2559). ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579). กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- _____. (2563). คู่มือโครงการ 1 ตำบล 1 กลุ่มเกษตรทฤษฎีใหม่. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- โครงการพัฒนาศักยภาพในการเชื่อมโยงระดับภูมิภาคและจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระดับกลุ่มจังหวัด. (2561). รายงานผลการพัฒนารายภาคภาคเหนือ. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). **เรื่อง แลกส่งข้าวเศรษฐกิจและการเงินภาคเหนือ ไตรมาส 3 ปี 2563**. ฉบับที่ 14/2563. ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ.
- นนทกานต์ จันทร์อ่อน. (2557). ความมั่นคงทางอาหารของประเทศไทย. **วารสารจุลนิติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (มกราคม) : 1.
- พันธ์จิตต์ สีเหนียง. (2556). **การส่งเสริมเกษตรยั่งยืน**. ภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร คณะเกษตร กำแพงแสน.
- ลิปิกกร มาแก้ว. (มปป). **ประเพณีและวัฒนธรรมล้านนา**. คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชาศิลปเชียงใหม่.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และพรชนก เทพขาม. (2561). **นวัตกรรมการเกษตร: ทางออกปัญหาความเหลื่อมล้ำของไทย ตอน 1**. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- สุณิษญาณ ฉัตรบุรานนทชัย. (2563). ยุทธศาสตร์การจัดการความปลอดภัยของอาหารในการค้าระหว่างประเทศของอุตสาหกรรมเครื่องปรุงรสไทย. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**. ปีที่ 13. ฉบับที่ 3. (กันยายน – ธันวาคม) : 15.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2559). **แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **แผนพัฒนาภาค พ.ศ.2560-2565 (ฉบับทบทวน)**. มติคณะกรรมการบูรณาการนโยบายพัฒนาภาค (ก.บ.ภ) ครั้งที่ 2/2562 วันที่ 2 ธันวาคม 2562.
- สำนักงานจังหวัดลำพูน. (2561). **กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1**. สำนักงานจังหวัดลำพูน. (เอกสารอัดสำเนา).
- โสมาตรมี จันทรัตน์ วิษณุ อรรถวานิช ภูมิสิทธิ์ มหาสุวีระชัย กรรณิการ์ ธรรมพานิชวงศ์และจิรัฐ เจนพึงพร. (2562). **ภูมิทัศน์ภาคเกษตรไทย จะพลิกโฉมอย่างไรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ?** การสัมมนาวิชาการประจำปี 2562 ของธนาคารแห่งประเทศไทย ระหว่างวันที่ 30 กันยายน – 1 ตุลาคม 2562 ณ โรงแรม Centara Grand at Central World. กรุงเทพมหานคร.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับทางรอดการท่องเที่ยวไทยในสถานการณ์วิกฤติ COVID-19 กรณีศึกษา : ภูเก็ต
แซนด์บ็อกซ์

Local Government Organization and the Survival of Thai Tourism in Crisis Situation COVID-
19 Case Study: Phuket Sandbox

ณัฐธัญชา ไชยประเสริฐ

Natnatcha Chaiprasert

สมชัย นันทาภิรัตน์

Somchai Nantapirat

ธัญญพัทธ์ ฐิธิพนินันท์

Thanyaphat Phuripinissant

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด(มหาชน)

sarinyalaw@gmail.com

Haripunchai Review 21/06/2021

Haripunchai Review 4/09/2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอทางรอดการท่องเที่ยวไทยในสถานการณ์วิกฤติโควิด-19 โมเดล “ภูเก็ตแซนด์บ็อกซ์” จังหวัดภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเลที่มีชื่อเสียงในระดับโลก มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวมากมายหลายประเภท ทั้งบนเกาะภูเก็ตซึ่งมีจุดขายหลัก คือชายหาดและกิจกรรมการท่องเที่ยวต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมบันเทิง นันทนาการและกีฬาทางน้ำ และการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับเกาะบริวารโดยรอบและเกาะในจังหวัดใกล้เคียง ภูเก็ตจึงเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ต่างชาติต้องการที่จะเดินทางมามากที่สุด ดังนั้น บทบาทของท้องถิ่นจะมีมาตรการในการรองรับอย่างไรในการตั้งรับกับนักท่องเที่ยวที่จะเดินทางเข้ามาในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาการท่องเที่ยวของท้องถิ่นในสถานการณ์ที่ไม่ปกตินี้ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการอยู่ 5 ด้าน คือ สำรวจค้นหาสถานที่และข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรการท่องเที่ยว ร่วมกันวางแผนพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว จัดให้มีการดูแลรักษาความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยว การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว และการจัดทำโฆษณาประชาสัมพันธ์และการตลาดการท่องเที่ยว

คำสำคัญ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การท่องเที่ยว, โควิด-19, ภูเก็ตแซนด์บ็อกซ์

Abstracts

This article focuses on the survival of Thai tourism in the event of the COVID-19 crisis, the “Phuket Sandbox” model, Phuket is a world-renowned maritime tourism hub. There are many types of tourist attractions and tourism activities. Both on the island of Phuket, which has the main selling point Namely beaches and various tourist activities Especially entertainment activities Recreation and water sports and tourism links with surrounding satellite islands and nearby provinces Phuket is the destination that foreigners want to visit the most, so what role will the local have to support measures to take care of tourists entering the area? Local governing bodies are required to develop local tourism in this unusual situation. The local government has to operate in 5 areas: survey, search for places and information about tourism resources. Jointly plan to develop and improve tourist attractions Arrange to maintain safety in the tourist attractions. Tourism management and the preparation of advertising, public relations and tourism marketing

Keywords: Local Government Organization, Tourism, COVID-19, Phuket Sandbox

บทนำ

จากสถานการณ์ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่แพร่ระบาดหนักในประเทศจีน และอีกหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย ตั้งแต่ต้นปี 2563 จนถึงปัจจุบันยังไม่มีว่าจะคลี่คลายลงมีแต่จะเพิ่มความรุนแรงมากยิ่งขึ้น จากที่เศรษฐกิจไทยพึ่งพาเศรษฐกิจต่างประเทศค่อนข้างมาก จึงส่งกระทบต่อเศรษฐกิจไทยใน 3 ประเด็นหลักๆ ด้วยกัน ได้แก่ ภาคการท่องเที่ยว : ตัวเลขรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติซึ่งคิดเป็นประมาณ 12% ของ GDP ไทย ซึ่งสถานการณ์โควิดและการล็อกดาวน์ในเดือนเมษายนที่ผ่านมา ทำให้รายได้การท่องเที่ยวติดลบ -100% เทียบกับระยะเดียวกันของปีแล้ว SCB EIC คาดว่าจำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศจะหดตัว - 67% โดยธุรกิจท่องเที่ยวจะฟื้นตัวอย่างช้าๆ โดยคาดว่าในเดือนธันวาคม 2563 จะมีนักท่องเที่ยวกลับมาประมาณ 50% ของเดือนธันวาคมปี 2562 ทั้งนี้ การที่ยังไม่มีวัคซีนป้องกัน หรือวิธีการที่ได้ผลทำให้นักท่องเที่ยวยังคงมีความกังวล ประกอบกับเศรษฐกิจโลกถดถอยทำให้รายได้นักท่องเที่ยวก็ลดลง ทำให้ชะลอการเที่ยวต่างประเทศ (SCB ไทยพาณิชย์, 2563)

ในปัจจุบันนี้ในหลายประเทศต่างก็ได้มีวัคซีนป้องกันรวมถึงประเทศไทยด้วย แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากรที่มีอยู่ แต่การฟื้นตัวของนักท่องเที่ยวของท้องถิ่นน่าจะสอดคล้องกับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจท้องถิ่นในภาพรวมได้ แต่การฟื้นตัวของนักท่องเที่ยวค่อนข้างยืดเยื้อกับปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะการเปิดรับนักท่องเที่ยวจากตลาดต่างชาติเข้ามาในประเทศ ภาคการท่องเที่ยวคงจะได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่

มีข่าวการพบผู้ติดเชื้อจำนวนมาก ในขณะเดียวกันพื้นที่ที่ไม่พบผู้ติดเชื้อหรือมีจำนวนผู้ติดเชื้อในอัตราที่ต่ำก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน ดังนั้น สิ่งสำคัญในช่วงเวลานี้ของผู้ประกอบการ คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ในพื้นที่ที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านช่องทางต่างๆ ของผู้ประกอบการ อาทิ เว็บไซต์ หรือช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อประกอบการตัดสินใจของลูกค้าที่จะมาใช้บริการหรือมีแผนที่จะเดินทางในช่วงนี้ และป้องกันการเกิดข่าวลืออันจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการยังต้องรักษามาตรฐานความปลอดภัยและสร้างความมั่นใจให้แก่นักท่องเที่ยวที่จะมาใช้บริการ (โพสท์ทูเดย์, 2564) ฉะนั้นแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ไม่สามารถคาดการณ์อนาคตได้อย่างแม่นยำ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงเชื่อว่าผู้ประกอบการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องปรับตัวและหาแนวทางสร้างรายได้ที่แตกต่างจากในอดีต เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจการท่องเที่ยวในท้องถิ่นได้แม้โควิด-19 จะยังดำเนินอยู่

การท่องเที่ยวของประเทศไทยในแต่ละพื้นที่ที่เกิดขึ้นทั้งโดยความบังเอิญและตั้งใจ หลายพื้นที่ยังขาดการวางแผนในการบริหารจัดการเชิงชาติทิศทางการพัฒนาส่งผลให้การท่องเที่ยวประสบความล้มเหลว เหล่านี้เป็นบทเรียนสำคัญของการท่องเที่ยวไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาแนวทางในการดำเนินการเพื่อพัฒนาในระดับต่างๆ โดยเฉพาะองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดประชาชนและมีอำนาจในการบริหารจัดการระดับท้องถิ่นซึ่งถือเป็นรากแก้วที่สำคัญของประเทศ ดังนั้นหากจะพัฒนาการท่องเที่ยวในภาพรวมของประเทศให้ประสบความสำเร็จก็ต้องเริ่มต้นจากจุดเล็กๆ ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการตามกฎหมายอย่างองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่น (เทิดชาย ช่วยบำรุง. 2552, 72)

การปกครองท้องถิ่นได้จัดทำแผนพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวในระดับพื้นที่ (ชูเกียรติ บุญมี, 2560 : 3) จะช่วยสนองตอบความต้องการและแก้ปัญหาของท้องถิ่นเป็นโรงเรียนประชาธิปไตยในระดับรากแก้วที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทางการเมืองให้ประชาชน ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชุมชนของตน และการเข้ามามีบทบาทในการสาธารณะต่างๆ ภายในชุมชนด้วยตนเองอีกทั้งยังช่วยปกป้องเสรีภาพของบุคคล โดยการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันระหว่างรัฐบาลส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ในด้านการจัดการการท่องเที่ยวแตกต่างกันไปตามสภาพพื้นที่และศักยภาพของแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เดิมภารกิจด้านการจัดการและส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่ได้ระบุแน่ชัดในกฎหมายให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือปฏิบัติ แต่หลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้มีการแก้ไขกฎหมายให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ตามกฎหมายในการส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ชัดเจนขึ้น (เทิดชาย ช่วยบำรุง. 2552, 75-76) ในการเสริมสร้างศักยภาพการท่องเที่ยวไทยสู่ความยั่งยืน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นองค์กรภาครัฐที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวมากที่สุด ทำให้

ท้องถิ่นรู้จักและเข้าใจบริบทพื้นที่เป็นอย่างดีจึงสามารถกำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

เพราะฉะนั้น ในปี 2564 นักท่องเที่ยวต่างชาติน่าจะเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยได้ในไตรมาสที่ 3 หรือช่วงครึ่งหลังของปีไปแล้ว จึงคาดหวังว่ารายได้จากอุตสาหกรรมท่องเที่ยวโดยรวมในปี 2564 จะสามารถสะสมได้ราว 1.2 ล้านล้านบาท แบ่งเป็นรายได้จากตลาดในประเทศประมาณ 7 แสนล้านบาท และรายได้จากตลาดต่างประเทศประมาณ 5 แสนล้านบาท จากนักท่องเที่ยวอย่างน้อย 10 ล้านคนหรือเหลือเกือบ 1 ใน 4 ของปี 2562 (Sirarom Techasriamornrat, 2564) ดังนั้น ในบทความวิชาการนี้ ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาในเรื่ององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นกับทางรอดการท่องเที่ยวไทยในสถานการณ์วิกฤติ COVID-19 กรณีศึกษา : ภูเก็ตแซนด์บ็อกซ์

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ต

นับแต่ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา บทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมากโดยเฉพาะการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถกำหนดกรอบในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน และความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง ซึ่งส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาท อำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีเพียงจะมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังขยายบทบาท หน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการศึกษา การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และการดูแลรักษาและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นด้วย และเปิดให้ประชาคมท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและการตรวจสอบการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดในภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย มีลักษณะเป็นหมู่เกาะ วางตัวในแนวจากทิศเหนือไปทิศใต้ พื้นที่ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 70 เป็นภูเขา มียอดเขาที่สูงที่สุด คือ ยอดเขาไม้เท้าสิบสอง สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง 529 เมตร และประมาณร้อยละ 30 เป็นพื้นที่ราบอยู่ตอนกลางและตะวันออกของเกาะพื้นที่ชายฝั่งด้านตะวันออกเป็นดินเลนและป่าชายเลน ส่วนชายฝั่งทะเลด้านตะวันตกเป็นภูเขา และหาดทรายที่สวยงาม มีลักษณะภูมิอากาศแบบเขตศูนย์สูตร อยู่ในเขตอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ มีอากาศร้อนชื้นตลอดปี มี 2 ฤดู ประกอบด้วย ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน ถึง เดือนพฤศจิกายน ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม ถึง เดือนมีนาคม จังหวัดภูเก็ต แบ่งการบริหารราชการส่วนภูมิภาคออกเป็น 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองภูเก็ต อำเภอกะทู้ อำเภอถลาง มีตำบล 17 ตำบล 95 หมู่บ้าน 58 ชุมชน การบริหาร

ราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง

จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีสภาพเศรษฐกิจดี มีศักยภาพและมีความพร้อมทางด้านการค้าและการลงทุน เนื่องจากมีปัจจัยพื้นฐานที่ได้เปรียบจังหวัดอื่นอยู่หลายประการ ได้แก่ (1) ด้านแรงงาน ปัจจุบันจังหวัดภูเก็ตมีแรงงานจำนวนมากทั้งที่เป็นแรงงานจากจังหวัดอื่นที่อพยพเข้ามาในจังหวัดและแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีเพียงพอสำหรับการลงทุน (2) ด้านแหล่งเงินทุน จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีสภาพคล่องตัวทางการเงินสูง และหาเงินลงทุนได้ไม่ยาก เนื่องจากปัจจุบันมีสาขาธนาคารพาณิชย์อยู่ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 128 สำนักงาน (3) ด้านการคมนาคม จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีเครือข่ายคมนาคมที่สมบูรณ์แบบ มีสนามบินนานาชาติที่สามารถรองรับผู้โดยสารได้ปีละไม่ต่ำกว่า 12 ล้านคน เชื่อมโยงไปยังจุดสำคัญทั้งในประเทศและต่างประเทศ (4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นจังหวัดที่มีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อาทิ ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ที่มีกำลังผลิตเพียงพอและมีการให้บริการครอบคลุมทุกอำเภอ (5) ด้านการบริการ จังหวัดภูเก็ตมีโรงแรมและสถานที่พักจำนวนมาก จากปัจจัยดังกล่าวเอื้ออำนวยต่อภาคการค้าและการลงทุนในจังหวัดภูเก็ต โดยพิจารณาในแต่ละภาคดังนี้

1. ภาคการค้า

1.1 การค้าในจังหวัด ภาวะการค้าโดยทั่วไปในจังหวัดภูเก็ต ได้รับแรงกระตุ้นและมีเม็ดเงินจากการใช้จ่ายของภาคการท่องเที่ยว เนื่องจากจังหวัดภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยว ในแต่ละปีมีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้า ท่องเที่ยวในจังหวัดเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ ทำให้จังหวัดภูเก็ตมีกำลังซื้อที่สูงมาก จึงส่งผลให้ภาคการค้าเพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภคขยายตัวตามไปด้วยโดยจะเห็นได้จากจำนวนห้างสรรพสินค้า และศูนย์กลางทางการค้าขนาดใหญ่มาตั้งสาขาในภูเก็ต เพื่อรองรับอัตราการกำลังซื้ออย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ

1.2 การค้าระหว่างประเทศของจังหวัดภูเก็ตที่ผ่านด่านศุลกากรภูเก็ต และด่านศุลกากรท่าอากาศยานภูเก็ต ในช่วงปี 2557 ขยายตัว โดยมูลค่าการค้า มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 10,130.37 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 3.24 แยกเป็นมูลค่าการส่งออก 7,744.07 ล้านบาท (ลดลงร้อยละ 5.06) และมูลค่าการนำเข้า 2,386.30 ล้านบาท (เพิ่มขึ้นร้อยละ 44.09) โดยสินค้าส่งออก 3 อันดับแรกในช่วงปี 2557 ได้แก่ ยางพาราและผลิตภัณฑ์ มูลค่าการส่งออก 5,148.81 ล้านบาท (ตลาดส่งออก ได้แก่ จีน ,สหรัฐอเมริกา ,เกาหลี และรัสเซีย) สัตว์น้ำทะเลมีชีวิตสำหรับทำพันธุ์มูลค่า 1,103.45 ล้านบาท (ตลาดส่งออกได้แก่ จีน ,ญี่ปุ่น ฮองกง ,ไต้หวัน และสิงคโปร์) และเรือและอุปกรณ์ มูลค่าการส่งออก 979.05 ล้านบาท (ตลาดส่งออกได้แก่ มาเลเซีย)

2. ภาคการลงทุน

2.1 การลงทุนประกอบธุรกิจนิติบุคคล จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีการจดทะเบียนนิติบุคคลสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งของภาคใต้และติด 1 ใน 10 อันดับของประเทศ โดยการลงทุนประกอบธุรกิจนิติบุคคลในจังหวัด ภูเก็ต

ส่วนใหญ่เป็นการลงทุนรายย่อย เงินลงทุนอยู่ในระดับ 2-10 ล้านบาท ธุรกิจที่มีการจดทะเบียนมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ประมาณร้อยละ 35 ธุรกิจด้านการท่องเที่ยว (โรงแรม ร้านอาหารและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว) ร้อยละ 30 ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ร้อยละ 12 ธุรกิจค้าส่งค้าปลีก ร้อยละ 10 และ ธุรกิจเกี่ยวกับการคมนาคมและการขนส่งร้อยละ 5 โดยการจดทะเบียนลงทุนจะเป็นในรูปแบบบริษัทประมาณร้อยละ 80 ในขณะที่ร้อยละ 20 เป็นการจัดตั้งห้างหุ้นส่วน ซึ่งการจดทะเบียนนิติบุคคลในธุรกิจขนาดใหญ่ อาทิ โรงแรม อสังหาริมทรัพย์และการขนส่งทางทะเล ส่วนใหญ่เป็นการร่วมลงทุนระหว่างไทยกับต่างชาติ ส่วนธุรกิจตัวแทน การท่องเที่ยวและผู้จัดนำเที่ยว (ให้คำแนะนำ /วางแผนการท่องเที่ยว/จัดหาที่พัก) ถือเป็นธุรกิจที่มีอัตราการเจริญ อย่่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา เป็นธุรกิจที่นักลงทุนให้ความเชื่อมั่นเนื่องจากเป็นธุรกิจที่เชื่อมโยงกับ ธุรกิจ โรงแรม และร้านอาหาร/ภัตตาคาร เป็นต้น

2.2 การลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดภูเก็ต ธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตเติบโตอย่างต่อเนื่องตลอด 5-10 ปีที่ผ่านมา ตามภาวะการขยายตัวของการท่องเที่ยว เนื่องจากทิศทางการขยายตัวของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขึ้นอยู่กับความต้องการเป็นตัวขับเคลื่อน เมื่อการท่องเที่ยวเจริญเติบโตส่งผลทำให้ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเจริญเติบโตตามไปด้วย ดังนั้นโอกาสทางการค้าและการลงทุนของจังหวัดภูเก็ตกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1) โอกาสของธุรกิจภาคการท่องเที่ยวและสุขภาพของจังหวัดภูเก็ต มีโอกาสสร้างรายได้จากนักท่องเที่ยวอาเซียนที่เดินทางเข้ามามีจุดแข็ง ที่โดดเด่นในด้านความหลากหลาย และความสวยงามของแหล่งท่องเที่ยว รวมถึง ความเป็นมิตรไมตรีและยินดีให้บริการ (Service Mind) ที่สร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวต่างชาติค่อนข้างมาก นอกจากนี้ บริการด้านสุขภาพทั้งสาขาบริการทางการแพทย์ และบริการสุขภาพอื่น ๆ เช่น นวดแผนไทย สปา การดูแลและบริการด้านความงาม ก็ได้รับการยอมรับในระดับสากล อีกทั้งค่าบริการก็ไม่สูงนักเมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่งในอาเซียนอย่างเช่น สิงคโปร์

2) โอกาสของนักธุรกิจ SME ในการขยายพันธมิตรทางธุรกิจกับต่างชาติ ธุรกิจ SMEs ไทยซึ่งส่วนใหญ่มีข้อจำกัดด้านเงินทุนและให้บริการที่ครบวงจร อาจได้รับประโยชน์จากการเปิดเสรีในแง่ของการร่วมมือทางธุรกิจกับพันธมิตรต่างชาติที่มีความพร้อมในปัจจุบันดังกล่าว ซึ่งจะช่วยเสริมศักยภาพการให้บริการและเพิ่มโอกาสการขายกลุ่มลูกค้าตามมาได้

3) โอกาสจากการเป็นภูเก็ตนครแห่งไมซ์ (MICE) โดยการยกระดับภูเก็ตเป็นเมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยวในอาเซียนในการเป็นศูนย์กลางทางด้านการจัดประชุมสัมมนาและการแสดงสินค้า เพราะภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว ธุรกิจ การค้า การลงทุน ของภาคใต้ ตลอดจนมีความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และระบบสาธารณูปโภค อาทิ โรงแรม ศูนย์ประชุม ภัตตาคาร และอุตสาหกรรม ด้านการบริการที่มีความเป็นมืออาชีพ

ทั้งยังเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเลระดับโลก ที่เอื้ออำนวยในการรับรองผู้เดินทางกลุ่มไมซ์จากทั้งในและต่างประเทศ

จังหวัดภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเลที่มีชื่อเสียงในระดับโลก มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวมากมายหลายประเภท ทั้งบนเกาะภูเก็ตซึ่งมีจุดขายหลัก คือชายหาดและกิจกรรมการท่องเที่ยวต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมบันเทิง นันทนาการและกีฬาทางน้ำ และการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับเกาะบริวารโดยรอบและเกาะในจังหวัดใกล้เคียง สามารถจำแนกแหล่งท่องเที่ยวได้ดังนี้

1) แหล่งท่องเที่ยวประเภทธรรมชาติ แบ่งเป็น

(1) แหล่งท่องเที่ยวประเภทชายหาด จังหวัดภูเก็ตมีชายหาดอยู่หลายแห่งซึ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศจำนวนมากในแต่ละปี ส่วนใหญ่อยู่ทางฝั่งตะวันตกของเกาะ ชายหาดที่สำคัญ ได้แก่

- หาดป่าตอง หาดกะตะ หาดกะรน เป็นหาดทรายขาว มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่คึกคักตลอดทั้งวันทั้งกิจกรรมชายหาด กิจกรรมกีฬาทางน้ำ กิจกรรมบันเทิงและนันทนาการรูปแบบต่างๆ

- หาดสุรินทร์ หาดกมลา หาดกะหลิม หาดในหาน หาดราไวย์เป็นชายหาดทรายที่ไม่ยาวนัก มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่คึกคักน้อยกว่า 3 หาดแรก

- ชายหาดอ่าวบางเทา หาดลาอัน เป็นชายหาดที่เงียบสงบและเป็นที่ตั้งของโรงแรมที่พักและบ้านพักตากอากาศรองรับกลุ่มผู้มีรายได้สูง

- ชายหาดที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติสิรินาถ ได้แก่ หาดทรายแก้ว หาดไม้ขาว หาดในยาง

- หาดในทอน เป็นชายหาดที่ค่อนข้างเงียบสงบ ในช่วงเดือนพฤศจิกายน ถึงกุมภาพันธ์จะมีเต่าทะเลขึ้นมาวางไข่ เริ่มมีการก่อสร้างโรงแรมที่พักและบ้านพักตากอากาศรองรับกลุ่มผู้มีรายได้สูง

- อ่าวต่างๆ ทางฝั่งตะวันออก มีทัศนียภาพที่สวยงามแต่ไม่เหมาะในการลงเล่นน้ำ จึงเป็นที่ตั้งของท่าเรือไปเกาะต่างๆ และมารีน่า ได้แก่ อ่าวปอ อ่าวสะพาน อ่าวภูเก็ต อ่าวมะขาว และอ่าวฉลอง

(2) แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ได้แก่ สถานีพัฒนาการส่งเสริมอนุรักษ์สัตว์ป่าเขาพระแทว มีสิ่งที่น่าสนใจ ได้แก่ น้ำตกโตนไทร น้ำตกบางแป และต้นปาล์มหลังขาว ศูนย์ศึกษาธรรมชาติทำนุไพรชัย มีเส้นทาง ศึกษาธรรมชาติ ป่าชายเลน ระยะทาง 800 เมตร ตั้งอยู่ในอำเภอลาหาน

(3) แหล่งท่องเที่ยวประเภทเกาะ จังหวัดภูเก็ตมีเกาะบริวารทั้งหมด 39 เกาะ ส่วนใหญ่อยู่ทางตะวันออกและทางตอนใต้ของเกาะภูเก็ต เกาะที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญได้แก่

- เกาะราชาใหญ่ เกาะราชาน้อย เกาะเฮ เกาะโหลน เกาะบอน เกาะแก้ว เกาะไม้ท่อน ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของเกาะภูเก็ต เหมาะสำหรับการพักผ่อนชายหาด ดำน้ำดูปะการัง เกาะที่มีที่พักให้บริการบนเกาะ ได้แก่ เกาะราชาใหญ่ เกาะเฮ เกาะโหลน เกาะไม้ท่อน (รีสอร์ทส่วนตัว)

- เกาะตะเภาใหญ่ ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของเกาะภูเก็ตบริเวณอ่าวภูเก็ต มีสิ่งที่น่าสนใจคือ นกเงือก และมีที่พักแรมบริการบนเกาะ

- เกาะรังใหญ่ เกาะมะพร้าว เกาะไข่นอก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของเกาะภูเก็ตบริเวณอ่าวสะพาน เหมาะสำหรับการพักผ่อนชายหาดและเล่นน้ำ

- เกาะนาคาน้อย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของเกาะภูเก็ต ใกล้กับอ่าวปอ มีฟาร์มหอยมุก และการสาธิตการเลี้ยงหอยมุกให้นักท่องเที่ยวชม มีร้านอาหารทะเลบริการ แต่ไม่มีที่พักแรม

- จุดชมทิวทัศน์ ได้แก่ จุดชมทิวทัศน์แหลมพรหมเทพ หาดกะตะ-กะรน เขารัง เขาขาด

2) แหล่งท่องเที่ยวประเภทประวัติศาสตร์ ซึ่งกระจายอยู่บนเกาะภูเก็ตตอนในของเกาะ โดยแบ่งตามเขตอำเภอ ดังนี้

(1) ในอำเภอเมืองภูเก็ต ที่สำคัญได้แก่ ตัวเมืองภูเก็ต (มีวิถีชีวิตที่น่าสนใจและอาคารศิลปะแบบชิโนโปรตุกีสอยู่หลายแห่ง) เช่น พิพิธภัณฑ์ภูเก็ตไทยหัว ศาลากลางจังหวัดภูเก็ต ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขหลังเก่า วัดฉลอง ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมจังหวัดภูเก็ต พระพุทธมิ่งมงคลเอกนาคคีรี

(2) ในอำเภอดงใหญ่ ได้แก่ อนุสาวรีย์ท้าวเทพกระษัตรีและท้าวศรีสุนทร พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติถลาง วัดพระทอง วัดพระนางสร้าง บ้านพระยาวิชิตสงคราม (เมืองถลางเก่า)

(3) ในอำเภอกะทู้ ได้แก่ พิพิธภัณฑ์เหมืองแร่ ศูนย์อนุรักษ์มรดกท้องถิ่นกะทู้

3) แหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้นในจังหวัดภูเก็ตมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งในรูปของสถานบันเทิง การแสดงโชว์ต่างๆ สวนสาธารณะลักษณะพิเศษ พิพิธภัณฑ์เฉพาะทาง สวนสัตว์ และสวนสนุก เช่น ภูเก็ตแฟนตาซี ฟาร์มจระเข้และสวนเสือภูเก็ต สวนผีเสื้อและสวนกล้วยไม้ภูเก็ต พิพิธภัณฑ์เปลือกหอย ไดโนปาร์ค สถานแสดงพันธุ์สัตว์น้ำ หมู่บ้านไทยและสวนกล้วยไม้ภูเก็ต

4) แหล่งท่องเที่ยวประเภทกิจกรรมและความสนใจพิเศษ มีหลายประเภทที่เป็นจุดขายทางการท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวเชิงกีฬา เช่น สนามกอล์ฟ สนามขี่ม้า แหล่งตกปลา เคเบิลสกีจีมพ์ แหล่งดำน้ำบริเวณใกล้เคียงมีทั้งกิจกรรมดำน้ำตื้นและดำน้ำลึก แหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

จากข้อมูลข้างต้นที่ผู้เขียนได้สรุปจากร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. 2560 – 2563) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต (องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต, 2560) สรุปได้ว่า จังหวัดภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเลที่มีชื่อเสียงในระดับโลก มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวมากมายหลายประเภท ทั้งบนเกาะภูเก็ตซึ่งมีจุดขายหลัก คือชายหาดและกิจกรรมการท่องเที่ยวต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมบันเทิง นันทนาการ และกีฬาทางน้ำ และการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับเกาะบริวารโดยรอบและเกาะในจังหวัดใกล้เคียง นอกจากนี้ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมก็เป็นที่น่าสนใจของนานาชาติเพราะว่าจังหวัดภูเก็ตในอดีตเจ้าถิ่นเดิม ได้แก่ เงาะซาไก

และชาวน้ำ (ชาวเล หรือ ชาวไทยใหม่) ต่อมาได้มีชาวอินเดีย ชาวไทย และชาวจีน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวจีนฮกเกี้ยนอพยพเข้ามา ก็ได้นำเอาวัฒนธรรมของชาติต่างๆ มาปรับปรุงและดัดแปลง จนกระทั่งกลายเป็นเอกลักษณ์ของชาวภูเก็ตสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

2. โมเดลภูเก็ตแซนด์บ็อกซ์ (SANDBOX)

รัฐบาลได้กำหนดโมเดลใหม่ในการเปิดประเทศที่ชัดเจนว่า ในวันที่ 1 ตุลาคม 2564 ซึ่งจะเป็นการเปิดประเทศให้ต่างชาติเดินทางมายังประเทศไทยได้แบบเสรี แบบไม่ต้องกักตัวแต่อย่างใด เพราะรัฐบาลได้ประเมินแล้วเชื่อว่าในไตรมาส 4 ในช่วงเดือน (ตุลาคม-ธันวาคม 2564) ปีนี้ น่าจะมีชาวต่างชาติที่สนใจจะมายังประเทศไทยในช่วงนั้นคงเป็นผู้ที่ได้รับการฉีดวัคซีนต้านไวรัสโควิด-19 จำนวนที่สูงมากพอ แต่จากผลกระทบของการระบาดโควิด-19 ที่ภาคการท่องเที่ยวได้รับผลกระทบตั้งแต่รอบแรก ตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 จนถึงปัจจุบันผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว มองว่าถ้าหากต้องให้รอจนกว่าจะถึงเดือนตุลาคม ซึ่งใช้เวลาอีก 6-7 เดือนนั้น ธุรกิจการท่องเที่ยวของประเทศคงอยู่ลำบาก เพราะในช่วงระยะก่อนถึงเดือนที่จะเปิดประเทศได้ ยังไม่เห็นว่ามียกจ๊อบอะไรเข้ามาสนับสนุนบรรยากาศการท่องเที่ยวในประเทศให้ฟื้นตัวขึ้นได้บ้าง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา นำโดยกระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) จึงได้จัดทำโมเดลรับต่างชาติในหลายรูปแบบ หยอเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศก่อน อาทิ แอเรียควอรันทีน วิลล่าควอรันทีน และแซนด์บ็อกซ์ โดยเฉพาะ “แซนด์บ็อกซ์” ที่เป็นโมเดลใหม่ในขณะนี้ ซึ่งจะเป็นการจับคู่ประเทศท่องเที่ยวระหว่างกัน หรือแตรเวลบับเบิล (Travel Bubble) โดยการจับคู่เที่ยวระหว่างกันนั้น จะเป็นรูปแบบระหว่างเมืองต่อเมือง ต้องเลือกเมืองที่มีผู้ได้รับการฉีดวัคซีนต้านไวรัสเป็นสัดส่วนใหญ่ของพลเมืองรวมในจังหวัดนั้น ๆ เรียกว่า เป็นเมืองที่มีความปลอดภัยสูงและมีความเสี่ยงต่ำ รวมถึงการเลือกจังหวัดหรือพื้นที่ในการรองรับต่างชาติเหล่านี้ จะต้องสัมพันธ์กับจำนวนวัคซีนที่ประชากรในพื้นที่นั้นๆ ได้รับประเมินเบื้องต้น มีความเป็นไปได้สูง ที่จะเริ่มโมเดลนี้กับตลาดนักท่องเที่ยวจีนก่อน เพราะมีความต้องการ (ดีมานด์) เข้ามาเที่ยวไทย ในจำนวนที่สูงอย่างต่อเนื่องโดยกระทรวงการท่องเที่ยว ฯ จะนำโมเดลแซนด์บ็อกซ์ หลักในข้อปฏิบัติของแซนด์บ็อกซ์ในการเปิดให้ต่างชาติเข้ามาคือ จะไม่มีการกักตัวแล้ว ไม่ว่าจะกี่วันก็ตามแต่ โดยจะอนุญาตให้สามารถเดินทางท่องเที่ยวได้ในจังหวัดที่พื้นที่ที่กำหนดให้รองรับไว้ แต่จะไม่อนุญาตให้เดินทางออกนอกพื้นที่หรือจังหวัดดังกล่าว เพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงในการกระจายเชื้อไวรัสที่อาจเกิดขึ้นโดยกระทรวงการท่องเที่ยว ฯ คาดหวังว่าจะเริ่มใช้โมเดลแซนด์บ็อกซ์ได้ในเดือนกรกฎาคมนี้ นำร่อง จ.ภูเก็ต ก่อน (มติชนออนไลน์, 2564)

ตามที่ภาครัฐและเอกชนมองว่าด้านการท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ตถึงมาตรการในการฟื้นฟูจังหวัดภูเก็ตหลังจากที่เจอวิกฤติมานานนับปี โดยเฉพาะการเปิดรับนักท่องเที่ยวต่างชาติซึ่งรัฐบาลพร้อมสนับสนุนในการให้

ภูเก็ตเป็นต้นแบบ เพื่อจะได้นำไปใช้ในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป เพราะการท่องเที่ยวเป็นส่วนสำคัญในการสร้างรายได้ของจังหวัด ซึ่งก่อนหน้านี้ภาคเอกชนภูเก็ตได้ประกาศยุทธศาสตร์ Phuket first October คือ การเปิดรับนักท่องเที่ยวต่างชาติในวันที่ 1 ตุลาคมนี้ โดยไม่ต้องกักตัว และล่าสุดจากการประชุมร่วมกับ ศบค.ชุดเล็ก และ ททท.ซึ่งเสนอยุทธศาสตร์ Phuket Tourism Sandbox โดยมีโจทย์หลัก คือ ประชากรในจังหวัดภูเก็ตจะต้องได้รับวัคซีนอย่างน้อย 70% และต่างชาติที่เดินทางเข้ามาไม่ต้องกักตัว พร้อมทั้งต้องสื่อสารให้ตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศได้รับทราบโดยเร็ว เพราะจากการประชุมร่วมกับทัวโรเปอเรเตอร์ของยุโรปได้ระบุว่า นักท่องเที่ยวต่างชาติจะเข้ามาอีกต่อเมื่อไม่มีการกักตัว หรือควอรันทีน และจากการสำรวจยังพบว่า 48% ของนักท่องเที่ยวสแกนดิเนเวียต้องการมาภูเก็ต รองลงมาเป็น กระบี่ เขาหลัก เกาะสมุย เกาะพะงัน และเกาะเต่า จ.สุราษฎร์ธานี โดยกว่าครึ่งต้องการมาเที่ยวชายหาด และประเด็นสำคัญ คือ 68% จะไม่มาหากมีการกักตัวไม่ว่าจะกี่วันก็ตามและมีประมาณ 26% ที่ยินยอมกักตัว 10-14 วัน (กรุงเทพธุรกิจ,2564) จะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการเปิดประเทศเพื่อรับนักท่องเที่ยวเข้ามาในประเทศและมองว่าจังหวัดภูเก็ตควรจะเป็นจังหวัดนาร่อง ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ในจังหวัดทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจะมีมาตรการอย่างไรในการเตรียมความในแต่ละระยะตามแผนการเปิดประเทศ 4 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เริ่ม 1 เมษายน 2564 โดย ลดวันกักตัวนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศที่มีใบรับรองฉีดวัคซีน ไปจังหวัดนาร่อง ประกอบด้วย จังหวัดภูเก็ต จังหวัดกระบี่ จังหวัดพังงา จังหวัดเชียงใหม่ และ พัทยา ให้กักตัว 7 วัน จากปกติ 14 วัน

ระยะที่ 2 เริ่ม 1 กรกฎาคม 2564 นักท่องเที่ยวที่ได้รับวัคซีนครบโดสแล้ว เดินทางมาจังหวัดภูเก็ตโดยไม่ต้องกักตัว ยกเว้นไปพื้นที่อื่นต้องกักตัว 7 วัน

ระยะที่ 3 เริ่ม 1 ตุลาคม 2564 นักท่องเที่ยวต่างชาติไม่ต้องกักตัวในจังหวัดนาร่องหากมีหลักฐานรับรองการฉีดวัคซีน

ระยะที่ 4 เริ่ม 1 มกราคม 2565 นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย ไม่ต้องกักตัว หากมีหลักฐานรับรองการฉีดวัคซีน

จากแผนการท่องเที่ยวในสถานการณ์วิกฤติของการแพร่เชื้อ โควิด-19 ทั้ง 4 ระยะ ก็จะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับคนในประเทศ และในระยะที่ 2 ซึ่ง จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดแรกที่จะมีนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศที่จะเดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ต แต่ในปัจจุบันสถานการณ์ยังไม่คลี่คลายลงในหลาย ๆ ประเทศ การเปิดประเทศรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ ทางจังหวัดจะต้องมีมาตรการ การรับมือ และมีมาตรการรองรับนักท่องเที่ยวเหล่านี้อย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับต่างชาติที่จะเดินทางมายังจังหวัดภูเก็ต

การเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปิดจังหวัดรับนักท่องเที่ยวทั้งไทยและต่างประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภูเก็ตจะต้องมีมาตรการในการรับมือและเตรียมความพร้อมการต้อนรับนักท่องเที่ยว หลังจากบรรยายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพมาเป็นแรมปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาการท่องเที่ยวของท้องถิ่นในสถานการณ์ที่ไม่ปกตินี้ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการอยู่ 5 ด้าน (เทิดชาย ช่วยบำรุง. 2552, 84-85) ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. สำรวจ ค้นหาสถานที่และข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรการท่องเที่ยว โดยการหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ของชุมชน รวบรวมข้อมูล เส้นทาง ประวัติ และความสำคัญของสถานที่ เพื่อเป็นข้อมูลในการประชาสัมพันธ์ และหากแหล่งเดิมกำลังทรุดโทรมก็ซ่อมแซมให้คงเดิม

2. ร่วมกันวางแผนพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว สร้างจิตสำนึกร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผนวกแผนดังกล่าวเข้ากับแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้แผนพัฒนาในแต่ละสาขาของการพัฒนามีความเชื่อมโยงกัน และสนับสนุนการจัดการการท่องเที่ยว

3. จัดให้มีการดูแลสุขภาพความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยว วางระบบในการดูแลสุขภาพความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินและสุขอนามัยของที่พัก อาหารและเครื่องดื่ม โดยการประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่และถือปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4. การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว ตรวจสอบบริการสาธารณะที่มีอยู่ว่าต้องสร้างใหม่ ปรับปรุง หรือเพิ่มบริการสาธารณะใหม่ในชุมชน ทั้งระบบไฟฟ้าประปา โทรศัพท์ การจัดเก็บหรือกำจัดขยะ การจัดเก็บผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าธรรมเนียมการเข้าชม การจัดทำของที่ระลึกโดยชุมชน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว เช่น มัคคุเทศก์นำเที่ยวในท้องถิ่น บริการที่พักอาศัยแก่นักท่องเที่ยว ร้านจำหน่ายสินค้า เป็นต้น

5. การจัดทำโฆษณาประชาสัมพันธ์และการตลาดการท่องเที่ยว โดยเผยแพร่ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวแก่สาธารณชนผ่านสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ นิตยสารหนังสือพิมพ์ จดหมาย แผ่นพับ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการพัฒนาการท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นองค์กรภาครัฐที่ใกล้ชิดชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรเหล่านี้รู้จักและเข้าใจพื้นที่เป็นอย่างดี จึงสามารถกำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นด่านหน้าในการเผชิญกับนักท่องเที่ยวที่จะเดินทางมายังพื้นที่นั้นๆ ท้องถิ่นจึงต้องมีแผนการรองรับกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์สมกับภูเก็ตเป็นเมืองปลอดภัยทันสมัยด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์

สรุปและข้อเสนอแนะ

จังหวัดภูเก็ตเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเลที่มีชื่อเสียงในระดับโลก มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวมากมายหลายประเภท ทั้งบนเกาะภูเก็ตซึ่งมีจุดขายหลัก คือชายหาดและกิจกรรมการท่องเที่ยวต่างๆ โดยเฉพาะกิจกรรมบันเทิง นันทนาการและกีฬาทางน้ำ และการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับเกาะบริวารโดยรอบและเกาะในจังหวัดใกล้เคียง ในการฟื้นฟูจังหวัดภูเก็ตหลังจากที่เจอวิกฤติ โควิด-19 ทำให้การท่องเที่ยวซบเซามานานนับปี ภาครัฐจึงตระหนักถึงเรื่องนี้จึงมีแผนการกระตุ้นการท่องเที่ยว โดยเฉพาะการเปิดรับนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติซึ่งรัฐบาลพร้อมสนับสนุนในการให้ภูเก็ตเป็นต้นแบบ เพื่อจะได้นำไปใช้ในพื้นที่อื่นๆ ต่อไป ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ในจังหวัด ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจะมีมาตรการอย่างไรในการเตรียมความในวันที่ 1 กรกฎาคม 2564 นักท่องเที่ยวที่จะเดินทางมาจังหวัดภูเก็ตจะต้องได้รับวัคซีนครบโดสแล้ว จึงจะเดินทางมาจังหวัดภูเก็ตได้ โดยไม่ต้องกักตัว

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภูเก็ตจะต้องมีมาตรการในการรับมือและเตรียมความพร้อมการต้อนรับนักท่องเที่ยวหลังจากบรรยายการท่องเที่ยวซบเซามาเป็นแรมปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาการท่องเที่ยวของท้องถิ่นในสถานการณ์ที่ไม่ปกตินี้ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการอยู่ 5 ด้าน คือสำรวจ ค้นหาสถานที่และข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรการท่องเที่ยว ร่วมกันวางแผนพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว จัดให้มีการดูแลรักษาความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยว การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว และการจัดทำโฆษณาประชาสัมพันธ์และการตลาดการท่องเที่ยว ทั้งหมดนี้ก็เพื่อการเตรียมการต้อนรับนักท่องเที่ยวที่จะเดินทางมายังประเทศไทย

References

- กรุงเทพธุรกิจ. เวทีประชุมภูเก็ต ชงแนวคิด ‘Phuket Tourism Sandbox’ เลื่อนรับ นทท. ต่างชาติไม่กักตัว 1 ก.ค. 64. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/928397> [25 เมษายน 2564].
- ชูเกียรติ บุญมี. (2560). แผนพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยวเทศบาลตำบลบางบาล (3 ปี) พ.ศ.2560 – 2562 อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สำนักงานเทศบาลตำบลบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- เทิดชาย ช่วยบำรุง. บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนบนฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2552
- โพสต์ทูเดย์. โควิด-19 กระทบแผนการท่องเที่ยวส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปี. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.posttoday.com/economy/news/641770> [25 เมษายน 2564].

มติชนออนไลน์. ผุด “Sandbox” โมเดลเที่ยวไทย-ไร้กักตัว. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : https://www.matichon.co.th/economy/news_2622625 [25 เมษายน 2564].

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต. ร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ.2560 –2563). [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.phuketcity.org/development.php> [25 เมษายน 2564].

SCB ไทยพาณิชย์. ประเทศไทยหลังโควิด-19 ตอนที่ 1: ผลกระทบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานไทย. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/business-maker/thailand-after-covid-ep1.html> [25 เมษายน 2564].

Sirarom Techasriamornrat. ‘ท่องเที่ยวจะไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป’ คุยเรื่องท่องเที่ยวไทยในโลกหลังโควิดกับ ผู้ว่า ททท. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://workpointtoday.com/tat-interview-tourism-future/> [25 เมษายน 2564].

บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

The role of local government organization and management of inequality in Thai society

พระวิศิษฐกุล สิริปญโญ (สุदारักษ์) (Phra Wisitthakul Siripanyo (Sudarak))

คณิตดา กรณสูตร (Kanitda Karnasuta)

เกศี จันทราประภาวัฒน์ Keesee Chanthaprapawat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

chai_sudaruk@hotmail.com

Haripunchai Review 28/07/2021

Haripunchai Review 04/09/2021

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย” ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์ถึงบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นองค์กรที่รับรู้ปัญหาของประชาชนเป็นอย่างดี ที่สำคัญองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่สำคัญในการดูแลพี่น้องประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายในหลายๆ มิติด้วยกัน ฉะนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจมาจากส่วนกลาง เพื่อให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการได้คล่องมากขึ้น การดำเนินการด้านการลดความเหลื่อมล้ำของคนที่อยู่ในชุมชนท้องถิ่นนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการมาโดยตลอดอยู่แล้ว โดยที่ท้องถิ่นเองไม่รู้ตัวแม้แต่การบริการสาธารณะต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการลดความเหลื่อมล้ำทั้งนั้น แต่ที่สำคัญคือ บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะบริหารจัดการอย่างไรให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

คำสำคัญ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การจัดการ, ความเหลื่อมล้ำ

Abstracts

The article entitled "The role of local government organization and management of inequality in Thai society" The author aims at the role of the local government organization that is an organization that is close to the people and is an organization that knows the problems of the people well. Importantly, the local government organization has an important duty to take care of

the people from birth to death in many dimensions. Is a decentralized organization In order to give the power of the local government organization to be able to manage more fluently action to reduce the inequality of people in the local community it can be seen that the local government organization has always operated. The local self-awareness, even the public services that the local government operates today, such as roads, electricity, water, etc., all of these are to reduce the inequality but the key is the role of the local government organization, how to manage equality and equality in order to maximize the benefits so as to reduce inequality in Thai society.

Keywords: Local government organization, management, inequality

บทนำ

ความเหลื่อมล้ำเป็นบ่อเกิดหรือปัจจัยเสริมของอีกหลากหลายปัญหาในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งปัญหาการเมืองที่คุกรุ่นและปะทุเป็นระยะในรอบกว่าสิบปีหลังนี้ความเหลื่อมล้ำเป็นปัญหาที่เรื้อรังและ หากไม่มีการแก้ไขอย่างจริงจังคาดว่าสังคมไทยจะยังคงมีปัญหานี้ต่อไปในอนาคตจากกระบวนการสะสมทุนกระจุกตัว และความถ่างมากขึ้นของผลตอบแทนจากเงินเดือนค่าจ้าง ประสบการณ์ต่างประเทศบ่งชี้ว่าการลดความเหลื่อมล้ำ ต้องการความมุ่งมั่นและความยินยอมของสังคมในการจัดระเบียบเศรษฐกิจผ่านนโยบายที่สามารถลดความเหลื่อมล้ำ ได้จริง ซึ่งแม้บริบททางการเมืองของไทยปัจจุบันกำลังเคลื่อนไปทิศทางนั้นแต่ก็ยังเป็นไปอย่างค่อนข้างช้า และยัง อาจตกอยู่ในกับดักนโยบายประชานิยมที่มีศักยภาพในการลดความเหลื่อมล้ำไม่มากหรือกระทั่งเพิ่มความเหลื่อมล้ำ ในบางนโยบาย และเมื่อผสมกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบางประการที่เพิ่มความเสี่ยงต่อความเหลื่อมล้ำ เช่น การ เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและคนจน จึงเป็นความท้าทายว่าไทยจะสามารถมีนโยบายเพื่อลดความ เหลื่อมล้ำได้อย่างทัน่วงทีจนไม่ตกอยู่ในกับดักความเหลื่อมล้ำหรือไม่ (สมชัย จิตสุธน, 2558)

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา หากประเมินจากการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวม (จีดีพี) ไทย นับตั้งแต่ปี 2540-2563 ค่าเฉลี่ยการเติบโตอยู่ประมาณ 3% แต่เมื่อเจอผลกระทบของปัจจัยเสี่ยงจากต่างประเทศ เริ่มตั้งแต่สงครามการค้า (เทรดวอร์) ระหว่างสหรัฐและจีน การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิสรรับชั้น จนกระทั่งเกิด การแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้ประเทศไทยชะลอการเติบโตทางเศรษฐกิจลง โดยสภาพัฒน์ประเมินจีดีพีไทยจะติดลบ 7.3% ถึงติดลบ 8% เนื่องจากประเทศไทยอาศัยรายได้จากต่างชาติเป็นตัวขับเคลื่อนประเทศ โดยเฉพาะภาคการ ส่งออกและภาคการท่องเที่ยว ด้านหนี้สินครัวเรือนในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2550-2563 จะเห็นจำนวนสะสม ของหนี้สินต่อจีดีพีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนปัจจุบันอยู่ที่ 80% ต่อจีดีพี แต่ข้อมูลตัวเลขหนี้ครัวเรือน จากพฤติกรรม ของคนไทย พบว่ากว่า 20% เป็นการใช้นิสัยส่วนบุคคลในการทำธุรกิจ ส่วนสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำใน

สังคมไทย พิจารณาในส่วนของผู้ที่มีรายได้มากที่สุดแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้น้อยสุดกว่า 20 เท่า โดยมีกลุ่มคนชนชั้นกลางอยู่ประมาณ 35% สะท้อนถึงการกระจุกตัวของรายได้ในกลุ่มบน และการแบ่งปันผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ยังไม่ทั่วถึงไปสู่ชนกลุ่มล่าง รวมถึงการกระจายความเจริญไปยังพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ ในส่วนของสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา คนรวยมีโอกาสดำเนินการเรียนต่อในระดับปริญญาตรี 65.6% สูงกว่าคนจนที่มีเพียง 3.8% และคนในเขตเมืองโดยเฉพาะพื้นที่กรุงเทพฯ มีการเข้าถึงระบบการศึกษาได้สูงกว่าในเขตชนบทหรือนอกกรุงเทพฯ ค่อนข้างมาก คิดเป็นช่องว่างที่ห่างกันกว่า 17.3 เท่า (มติชนออนไลน์, 2563) จะเห็นได้ว่า ความเหลื่อมล้ำมีประเด็นรายละเอียดที่สำคัญอยู่หลายเรื่องด้วยกัน และต้องเข้าใจความเปราะบางในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้อย่างถ่องแท้ด้วย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมาเพื่อแก้ปัญหาและวางนโยบายได้ตรงประเด็นมากที่สุดเพื่อประเทศไทยจะได้ก้าวไปสู่การสร้างสรรค์สังคมที่มั่นคงและยั่งยืนในอนาคตได้

ความเหลื่อมล้ำในประเทศไทยไว้ 4 ด้านด้วยกันคือ (1) ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของไทย ปรับตัวดีขึ้นแต่เกิดจากการรับเงินโอนจากภาครัฐและคนในครัวเรือน มิใช่จากผลผลิตภาพของแรงงานที่มากขึ้น (2) ความเหลื่อมล้ำด้านความมั่งคั่งสูงที่สุดอันดับต้น ๆ ของโลกและยังคงเพิ่มขึ้นเร็ว (3) ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้จากตัวเลข ทางการอาจต่ำกว่าความเป็นจริงจากข้อจำกัดด้านข้อมูล (4) ในภาวะที่เศรษฐกิจไทยอัตราเติบโตลดลงเรื่อย ๆ พบว่า รายได้เติบโตเฉพาะในกลุ่มคนรวย และยังมีอีก 4 เรื่องสำคัญที่อธิบายถึงความเหลื่อมล้ำในอดีตและความท้าทายในอนาคตของไทย คือ (1) ประชากร 1 ใน 3 ทำงานในภาคเกษตรและเจอปัญหาราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ (2) ประชาชนได้รับโอกาสอย่างไม่เท่าเทียมตั้งแต่การศึกษา การทำงาน การทำธุรกิจ และสวัสดิการพื้นฐาน (3) โควิด-19 จะยิ่งทำให้ความเหลื่อมล้ำแย่ลงเพราะกระทบกับกลุ่มคนเปราะบาง (4) ปัญหาสังคมสูงวัยจะมีความท้าทายเพิ่มขึ้นในครัวเรือนที่ยังมีสถานะทางการเงินไม่พร้อม ที่สำคัญจะเห็นได้ว่าสถาบันการเมืองไม่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบ (Accountability) เป็นปัจจัยที่ทำให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำไม่ได้รับการแก้ไข ส่งผลให้ประชาชนในประเทศมีอำนาจทางการเมืองที่ไม่เท่าเทียมและนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจฉุดรั้งการเติบโตในระยะยาว(Techsauce Team,2564)

จากสถานการณ์ดังกล่าวในเบื้องต้นนั้น ทำให้ผู้เขียนได้ตระหนักถึงบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับพี่น้องประชาชน (ปิณณธร เจริญชัยพลฤกษ์, 2561 : 183) บทบาทในการจัดสรรทรัพยากรด้วยความเข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง (ไททัศน์ มาลา, 2554 : 47) และที่สำคัญเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น บทบาทของท้องถิ่นในการที่จะแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในท้องถิ่นได้อย่างไร ซึ่งผู้เขียนมองว่า ถ้าท้องถิ่นแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในชุมชนท้องถิ่นได้ในทุก ๆ มิติ ก็จะเป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยทั้งระบบไม่มากก็น้อยอย่างแน่นอน

สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำไทย

ที่ผ่านมาปัญหาความเหลื่อมล้ำของไทยแม้จะปรับดีขึ้นบ้าง แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของโลก ซึ่งปัญหาความเหลื่อมล้ำที่สะสมมาเป็นเวลานานย่อมมีส่วนบั่นทอนการเติบโตของเศรษฐกิจในระยะยาว โดยคาดว่าหลังวิกฤตโควิด-19 สิ้นสุดลง ปัญหาความเหลื่อมล้ำจะยิ่งทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากครัวเรือนกลุ่มรายได้น้อยเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดผ่านทั้งด้านรายได้และการศึกษาการลดความเหลื่อมล้ำนับเป็นนโยบายเชิงโครงสร้างอย่างหนึ่งซึ่งไม่สามารถประสบความสำเร็จได้โดยง่าย และต้องใช้เวลานานจึงจะเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน ซึ่งที่ผ่านมานโยบายการแก้ปัญหาที่ยั่งยืนไปทีละสาเหตุ และไม่ได้ทำอย่างเป็นระบบ ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาอย่างยั่งยืนในระยะข้างหน้า นโยบายลดปัญหาความเหลื่อมล้ำจึงควรให้น้ำหนักกับนโยบายการเพิ่มโอกาสในการหารายได้ให้กับครัวเรือน และการปฏิรูปการใช้จ่ายด้านภาษีและเงินโอน ซึ่งหากทุกภาคส่วนตระหนักถึงผลกระทบของปัญหาดังกล่าว และร่วมมือกันแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง ก็จะทำให้เศรษฐกิจไทยกลับมาเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพเข้มแข็งทั่วถึงและยั่งยืนมากขึ้นในระยะยาว (พิรญาณ์ รณภาพ, 2564: 7) ซึ่งหากมองความเหลื่อมล้ำไทยโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับค่อนข้างสูงในทั้งมิติของรายได้ และความมั่งคั่ง คำถามสำคัญคือ ประเทศไทยอยู่จุดไหนเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในโลก และพัฒนาการด้านความเหลื่อมล้ำของไทยเป็นอย่างไรนั้น KKP Research (Techsauce Team, 2564) ได้วิเคราะห์ไว้ดังนี้

1) ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของไทยปรับตัวขึ้นแต่เกิดจากจากเหตุผลที่ไม่ยั่งยืนในมุมมองระยะยาว ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของไทยมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นโดยสัดส่วนรายได้ของคนกลุ่ม 20% บนลดลงต่อเนื่องและไม่ได้แย่มากเมื่อเทียบกับหลายประเทศในโลก

2) ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำด้านความมั่งคั่งมากที่สุดในโลก และมีแนวโน้มสูงขึ้นเร็ว แม้ว่าความเหลื่อมล้ำด้านรายได้จะปรับตัวดีขึ้นบ้างแต่ความเหลื่อมล้ำด้านความมั่งคั่ง หรือสินทรัพย์ที่คนแต่ละกลุ่มถือครอง (เช่น เงินฝากธนาคาร หุ้น ที่ดิน) เป็นปัญหาที่รุนแรงมากในไทย Credit Suisse¹ ประเมินว่า คนรวยที่สุด 10% ของไทยถือครองสินทรัพย์มากถึงกว่า 77% ของคนทั้งประเทศ และคนรวยที่สุด 1% ของประเทศถือครองสินทรัพย์เฉลี่ยคนละ 33 ล้านบาทต่างกันถึง 2500 เท่ากับค่าเฉลี่ยของคนกลุ่มที่จนสุด 20% แรกของประเทศ ในมิติเปรียบเทียบกับต่างประเทศ นอกจากเราจะเป็นประเทศที่สัดส่วนความมั่งคั่งของคน 1% สูงที่สุดในโลกแล้วตัวเลขดังกล่าวยังเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในระหว่างปี 2008-2018 ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้ความมั่งคั่งมีความต่างมากกว่าความเหลื่อมล้ำทางรายได้ เป็นเพราะการเติบโตทางเศรษฐกิจที่อยู่ในระดับต่ำกว่าการเติบโตของตลาดหุ้นไทยตั้งแต่หลังวิกฤติปี 1997 เป็นต้นมา

3) ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของไทยในความเป็นจริงอาจสูงกว่าตัวเลขทางการ ตัวเลขความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ของไทย มักอ้างอิงจากข้อมูลแบบสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งมีความครบถ้วนที่สุด อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในแบบสำรวจมีแนวโน้มเป็นกลุ่มคนรายได้น้อยเมื่อพิจารณารายได้ต่อคนต่อเดือนในปี 2017 เมื่อเรียงข้อมูลตามรายได้จากน้อยไปมากครัวเรือนในตำแหน่งที่ 90 (จากทั้งหมด 100 ตำแหน่ง) มีรายได้อยู่ในระดับเพียง 21,133 บาท หมายความว่าคนไทยอีกกว่า 90% มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าระดับนี้ซึ่งถือว่าต่ำมากเมื่อเทียบกับข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ สะท้อนภาพชัดเจนว่ามีคนบางกลุ่มที่มีรายได้ในระดับสูงกว่านี้แต่ไม่ได้ถูกนับรวมอยู่ในการสำรวจทำให้ตัวเลขรายได้ของกลุ่มคนรายได้สูงในแบบสำรวจมีแนวโน้มต่ำกว่าความเป็นจริงและตัวเลขความเหลื่อมล้ำมีแนวโน้มต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

4) เศรษฐกิจไทยในช่วงที่ผ่านมาโตแบบไม่ทั่วถึง รวยกระจุกจนกระจายในมิติการเติบโตของรายได้ข้อมูลสะท้อนภาพชัดเจนว่ากลุ่มคนรายได้สูงมีรายได้ที่เติบโตสูงขึ้นเร็วกว่าคนรายได้น้อย ในขณะที่การบริโภคของคนรายได้น้อยต้องมาจากการก่อหนี้ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะครัวเรือนมีรายได้ไม่เพียงพอจ่าย ทำให้ภาระการจ่ายหนี้ต่อรายได้ (Debt service ratio) ของกลุ่มครัวเรือนรายได้น้อยอยู่ในระดับสูงขึ้นอย่างน่ากังวลแม้ว่าข้อมูลนี้ส่วนหนึ่งอาจสะท้อนภาพว่าครัวเรือนระดับล่างของไทยสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ดีขึ้นแต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าปัญหานี้ครัวเรือนที่เร่งขึ้นเร็วในคนรายได้น้อยสะท้อนภาพความเหลื่อมล้ำและความเปราะบางของครัวเรือนอย่างชัดเจน

สาเหตุว่าทำไมประเทศไทยยังเกิดปัญหาการเหลื่อมล้ำในสังคมไทยสูงนั้น จากข้อมูลที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นนั้น จึงสรุปได้ว่า สาเหตุของการเหลื่อมล้ำมาจาก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายในที่เกิดจากนโยบายในประเทศ ได้แก่ โครงสร้างเศรษฐกิจนโยบายเศรษฐกิจ นโยบายตลาดแรงงานและนโยบายภาษี และ ปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ได้แก่ โลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่ง KKP Research ประเมินว่า ความเหลื่อมล้ำของไทยเป็นผลลัพธ์จากทั้งปัจจัยภายในที่เกิดขึ้นทั่วโลกและปัจจัยเฉพาะเชิงนโยบายของไทยเองที่ไม่เอื้อต่อการเลื่อนสถานะทางสังคม คือ ความเหลื่อมล้ำลดลงแต่กลับเร่งขึ้นอีกจากราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ เกิดมาจนแต่สร้างตัวจนร่ำรวยเป็นไปไดจริงหรือไม่เพราะไทยยังขาดการเข้าถึงปัจจัยโอกาสด้านการศึกษาอย่างเท่าเทียม แรงงานไม่มีอำนาจต่อรองธุรกิจรายเล็กแข่งขันยาก และขาดระบบสวัสดิการและกลไกลดความเหลื่อมล้ำ ในปัจจุบันโควิด-19 ทำให้สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำแย่ลงมาก เช่น ผลพวงจากโควิด-19 กระทบรายได้ของกลุ่มฐานของปิรามิดรุนแรงกว่ากลุ่มบน กลุ่มแรงงานรายได้น้อยเพราะมีการลือคัดตัว แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากขาดรัฐสวัสดิการที่เข้มแข็งพอ นอกจากนั้น ความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยีที่ถูกเร่งจากโควิด-19 ยิ่งซ้ำเติมความเหลื่อมล้ำทางรายได้และ

โอกาส โควิด-19 ทำให้โลกแห่งอนาคตมาถึงเร็วขึ้นความเสี่ยงจากโรคระบาดทำให้ธุรกิจเร่งปรับตัวไปใช้เครื่องจักรและ automation แทนแรงงาน ผู้ประกอบการบางส่วนก็ปรับตัวไปทำธุรกิจออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ มากขึ้น

KKP Research (Techsauce Team, 2564) ได้ประเมินว่า หัวใจหลักของการแก้ปัญหาขึ้นอยู่กับที่การแก้ไขกลไกในระบบเศรษฐกิจที่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำโดยเฉพาะในด้านโอกาสซึ่งจากหลักฐานความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มมากขึ้นและแนวโน้มที่กำลังแย่ลงจากเหตุการณ์โควิด-19 ชัดเจนว่ากลไกลดความเหลื่อมล้ำในระบบเศรษฐกิจไม่ทำงานจึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่ต้องหันกลับมาทบทวนและออกแบบกลไกทางเศรษฐกิจและสังคมใหม่เพื่อแก้ไขกลไกที่ยังบกพร่องในแต่ละมิติกลไกลดความเหลื่อมล้ำที่สำคัญ สามารถแบ่งได้เป็น 5 กลุ่ม คือ

1) กลไกทางเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม สร้างเวทีที่เปิดโอกาสให้ทุกคนแข่งขันบนความเท่าเทียมปฏิรูปกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ที่เอื้อให้บางกลุ่มได้ประโยชน์จากระบบผูกขาดอันจะนำไปสู่การกระจุกตัวของทรัพยากรทางเศรษฐกิจ

2) กลไกทางภาษีในการกระจายรายได้และความมั่งคั่ง โดยใช้ระบบภาษีรายได้ในอัตราก้าวหน้า และภาษีที่เก็บบนฐานของทรัพย์สิน เช่น ภาษีที่ดิน รายได้จากทรัพย์สินและมรดก

3) กลไกสวัสดิการของรัฐ ที่ทำให้คนเข้าถึงการศึกษา บริการทางสาธารณสุข สินเชื่อที่มีความเท่าเทียมกันมากขึ้นรวมทั้งการมีโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม (social safety net) ที่เข้มแข็งเพื่อประกันคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงมีในทุกช่วงเวลาของชีวิต

4) กลไกบังคับใช้กฎหมายที่เข้มแข็ง ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันทั้งทางตรงและคอร์รัปชันเชิงนโยบายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงอำนาจทางการเมืองซึ่งเป็นหนึ่งในรากฐานสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

5) กลไกกระจายอำนาจทางการเมืองและการคลัง โดยมีการจัดสรรทั้งอำนาจทางการเมืองและอำนาจทางการคลังไปสู่รัฐบาลท้องถิ่นอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความครอบคลุมของการกระจายรายได้สู่ทุกพื้นที่ในประเทศในทางเศรษฐศาสตร์เครื่องมือทางนโยบายในการสร้างกลไกลดความเหลื่อมล้ำที่ใช้กันอยู่ในต่างประเทศนั้นมีอยู่หลากหลายให้สามารถพิจารณานำมาใช้ตามความเหมาะสมในบริบทของแต่ละประเทศ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่สำคัญในการดูแลพี่น้องประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายในหลายๆ มิติด้วยกัน ฉะนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจมาจากส่วนกลาง เพื่อให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการได้คล่องมากขึ้น หลักการกระจายอำนาจของท้องถิ่น ก็คือการนำเอาอำนาจการแก้ไขปัญหาไปไว้ใกล้กับปัญหา ในชุมชนท้องถิ่นทุกแห่งอยู่กับปัญหาอยู่แล้ว ดังนั้นองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นซึ่งเป็นท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชน และมีความใกล้ชิดกับปัญหาความทุกข์ยากของพี่น้องประชาชน การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการด้านลดความเหลื่อมล้ำของคนที่อยู่ในชุมชนท้องถิ่นนั้น จะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการมาโดยตลอด เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ มีโรงเรียนในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการบริหารจัดการโดยท้องถิ่น เราไม่มีแยกว่าใครจะสามารถเข้ามาเรียนแต่เราทุกคนในท้องถิ่นของเราเพื่อที่จะทำให้ทุกคนได้รับโอกาสที่ควรจะได้รับโดยชอบธรรม สิ่งเหล่านี้ก็แสดงให้เห็นแล้วว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำหน้าที่และมีบทบาทในการทำหน้าที่รองรับความเหลื่อมล้ำ โดยที่ท้องถิ่นเองไม่รู้ตัวแม้แต่การบริการสาธารณะต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการลดความเหลื่อมล้ำทั้งสิ้น

ในเวที “พลังชุมชนท้องถิ่น สู่การอภิวัฒน์ประเทศไทย” ที่จัดโดย สมัชชาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อการปฏิรูป โดยมีผู้แทน อปท. เพื่อรวบรวมข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการปกครองท้องถิ่น เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน (โพสท์ทูเดย์, 2554) คือ

1. ข้อเสนอด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ โดยเสนอให้มีประมวลกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ เพื่อการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการราชการส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้มี “สภาการปกครองท้องถิ่นแห่งชาติ” เพื่อเป็นกลไกสร้างความเป็นเอกภาพให้กับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยต้องมี “สำนักงานสภาการปกครองท้องถิ่นแห่งชาติ” เป็นสำนักงานเลขานุการให้กับสภาการปกครองท้องถิ่นแห่งชาติ และให้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) 4 รูปแบบ คือ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ โดยต้องให้อำนาจหน้าที่ อปท. ทุกประเภทจัดบริการสาธารณะได้ตามสถานะการเงินการคลังของตนเองได้ ซึ่งรัฐบาล คณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ และกระทรวงที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขกฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่เป็นอุปสรรคต่อความเป็นอิสระของ อปท. ให้หมด

2. ข้อเสนอด้านการถ่ายโอนภารกิจที่ต้องเน้นความสำคัญขององค์กรผู้จัดทำบริการที่เป็น “เจ้าของพื้นที่” หรือ อปท. ให้มีบทบาทนำและมีความสามารถในการจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการภายในชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด โดยต้องมีการตรากฎหมายว่าด้วยการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อปท. และกำหนดระยะเวลาการถ่ายโอนภารกิจของหน่วยงานราชการให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ภายในปี 2560 หากรัฐไม่ดำเนินการ อปท. ใช้กลไกต่างๆ ที่มีอยู่ผลักดัน เช่น ผู้ตรวจการแผ่นดิน รัฐสภา ศาลปกครอง ศาลรัฐธรรมนูญ เป็นต้น

3. ข้อเสนอด้านการเงินการคลังท้องถิ่น ต้องเพิ่มความเป็นอิสระทางการเงินการคลังของอปท. โดยต้องมีการปรับปรุงฐานภาษีที่มีอยู่เดิม เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือน และการขยายฐานรายได้ใหม่ๆ ที่จะต้องแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งการจัดสรรรายได้ต้องเป็นธรรม โดยรัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้แก่ อปท. เพิ่มขึ้นทุกปี

จนให้ได้สัดส่วนไม่น้อยกว่า 35% ภายใน 5 ปี (นับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2555) และต้องมีการประกันรายได้แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 15 ล้านบาท สำหรับพื้นที่ที่มีความยากลำบาก งบประมาณที่จัดสรรต้องตรงไปที่ อบต. โดยตรงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปยังแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง

4. ข้อเสนอด้านการจัดความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับท้องถิ่น โดยต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตรวจสอบและรับรองผลที่เกิดขึ้นมากที่สุด ในทุกระบวนการ ทุกขั้นตอน ของการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยเฉพาะในระดับพื้นที่ รวมทั้งการดำเนินการของท้องถิ่นให้เป็นรูปธรรมและยอมรับได้ทางสังคมวัฒนธรรมในพื้นที่ พร้อมทั้งจะวิวัฒน์ประชาชนสู่ความเป็นพลเมืองในที่สุด

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องเป็นองค์กรหลักในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในท้องถิ่นที่จะต้องดำเนินการ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีจุดยืนเดียวกับภาคประชาชน มองปัญหาจากการสะท้อนของท้องถิ่นจริงๆ เพื่อให้เข้าใจปัญหาและแก้ปัญหาความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงตามความต้องการ ทำงานแบบมีส่วนร่วมกับคนในท้องถิ่นช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาด้วยกัน ต้องให้คนในท้องถิ่นเป็นผู้พัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองไม่ใช่เป็นฝ่ายรับข้างเดียว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องศึกษาชุมชนและเสาะแสวงหาข้อมูลต่างๆในชุมชนของตนเอง และพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อจะได้รู้ถึงปัญหาและความต้องการของชุมชนในทุกมิติที่แท้จริง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความรู้แก่ชุมชนถึงการวิเคราะห์ถึงปัญหาความต้องการของท้องถิ่นเองว่าสภาพที่เป็นจริงของท้องถิ่นเป็นอย่างไร ผลกระทบความรุนแรงมีอะไรบ้าง และมีอะไรบ้างที่ก่อความเสียหายต่อท้องถิ่น การกระตุ้นให้ประชาชนได้รู้เข้าใจและตระหนักในปัญหาของท้องถิ่น ดังนั้นการจัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้นความเหลื่อมล้ำมีหลักอยู่ 2 เรื่อง ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นสอดคล้องกับแนวคิดของ ศาสตราจารย์ วุฒิสาร ตันชัย เลขาธิการพระปกเกล้า ที่ได้บรรยายในงานสัมมนารางวัลพระปกเกล้า ประจำปี 2564 คือ หลักการไม่ครบถ้วนและหลักการทุกคนที่เข้ามาแล้วแต่ขาดความเท่าเทียม ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค้นหาใน 2 เรื่องนี้รับรองได้ว่าชุมชนท้องถิ่นในพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะลดความเหลื่อมล้ำได้ไม่มากนักอย่างแน่นอน ยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันเกิดการแพร่เชื้อโรคโควิด - 19 ความเหลื่อมล้ำจะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น การปิดโรงเรียนทำให้เด็กในบางพื้นที่ขาดโอกาสในการเรียนรู้เพราะไม่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เด็กบางคนกับข้าวที่อร่อยที่สุดอยู่ที่โรงเรียน เด็กบางคนต้องนำอาหารจากที่โรงเรียนกับมาที่บ้านเพื่อนำมาให้น้อง ๆ ได้กิน เพราะที่บ้านยากจน ฉะนั้นแล้วปัญหาเหล่านี้จะไม่เกิดขึ้นถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิธีการแก้ปัญหาที่ดี เพราะท้องถิ่นมีส่วนได้เปรียบจากส่วนราชการอื่นๆ อยู่แล้วคือท้องถิ่นสามารถมีวิธีการในการแก้ปัญหาในสิ่งที่แตกต่างได้โดยท้องถิ่น

เองได้ สามารถหาวิธีการที่จะตอบโจทย์บริบทของชุมชนท้องถิ่นได้ และที่สำคัญการลดความเหลื่อมล้ำต้องทำแล้วได้ ประโยชน์จริงและต้องทำในทุกมิติเพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

สรุปและข้อเสนอแนะ

ความเหลื่อมล้ำมีหลากหลายมิติถ้าจะมองให้ชัดก็มีหลายแบบ ที่สำคัญของความเหลื่อมล้ำมันมีเป้าหมายที่จะลดความเหลื่อมล้ำมันอยู่ตรงไหน มันมีข้อจำกัดอะไรบ้างที่จะทำความเหลื่อมล้ำหมดจากสังคมไทยเราได้ ความเหลื่อมล้ำไม่ได้หมายความว่า ทำให้ทุกคนเท่าเทียมกัน การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำคือการทำให้ช่องว่างหรือความแตกต่างลดลงไม่มากนักน้อย เพราะในทุกชุมชนในแต่ละท้องถิ่น ถ้าจะมองความเหลื่อมล้ำในด้านของความยากจนเชื่อได้ว่าในทุกชุมชนท้องถิ่นมีคนยากจน แต่เราจะวัดความยากจนแบบไหน วัดจากรายได้หรือจะวัดจากการเปรียบเทียบโอกาสในท้องถิ่น เพราะความเหลื่อมล้ำมันมีหลากหลายมิติ ถ้าเรามองตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิตความเหลื่อมล้ำเกิดขึ้น 2 ส่วน คือ (1) การสร้างโอกาสให้ทุกคนในท้องถิ่นได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน นั้นหมายความว่า เงื่อนไขต่าง ๆ การบริการต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการต้องไม่มีเงื่อนไขและข้อจำกัดที่เรียกว่ากีดกันใครหรือแบ่งแยกใครออกไป ทุกคนที่อยู่ในท้องถิ่นที่รับผิดชอบทุกคนจะต้องได้รับโอกาสอย่างเท่ากัน (2) การค้นหาหรือส่งเสริมให้ประชาชนได้รับโอกาสอย่างแท้จริง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสแกนให้ลึก ว่าในท้องถิ่นมีส่วนไหนที่ยังบกพร่องต้องบริหารจัดการอย่างไร เช่น ด้านการศึกษา ในชุมชนท้องถิ่นเรามีเด็กในพื้นที่เยอะแต่จะมีเด็กอีกกลุ่มหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยที่ขาดโอกาส เช่น เด็กพิการ เด็กมีความบกพร่องทางการเรียนรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดการอย่างไรเพื่อให้เด็กได้รับโอกาสที่ดีขึ้น และที่สำคัญการลดความเหลื่อมล้ำต้องทำแล้วได้ประโยชน์จริงและต้องทำในทุกมิติเพื่อแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

References

- ไททัศน์ มาลา. (2554). การปกครองท้องถิ่นไทยในระยะเปลี่ยนผ่าน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. ปีที่ 1. ฉบับที่ 2. (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 47.
- ปณณธร เจริญชัยพฤกษ์. (2561). ทิศทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในอนาคต. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. ปีที่ 3. ฉบับที่ 2. (พฤษภาคม – สิงหาคม) : 183.
- พิรญาณ ธรณภาพ. 2564. ลดความเหลื่อมล้ำ นำไทยสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : https://www.pier.or.th/wp-content/uploads/2021/03/aBRIDGEd_2021_006.pdf [1 พฤษภาคม 2564].

- โพสต์ทูเดย์. 2564. **สมัชชา อปท.ชง 4 ข้อ ปฏิรูปท้องถิ่นลดเหลื่อมล้ำ**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.posttoday.com/politic/news/77430> [1 พฤษภาคม 2564].
- มติชนออนไลน์. 2563. **สภาพัฒน์ฯ เผยไทยเหลื่อมล้ำพุ่งรอบ 10 ปี รวยจนต่างกันสูงสุด 20 เท่า นี่ครั้วเรียดต่อ จีดีพีเพิ่มทะลุ 80 เปอร์เซนต์**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : https://www.matichon.co.th/economy/news_2359806 [5 พฤษภาคม 2564].
- สมชัย จิตสุธน. 2558. **ความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย: แนวโน้ม นโยบายและแนวทาง ขับเคลื่อนนโยบาย. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย**.
- Techsauce Team. 2564. **KKP Research เจาะลึกความเหลื่อมล้ำไทย แก้ได้ไหม? แก้อย่างไร?**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://techsauce.co/saucy-thoughts/kkp-research-analyze-inequality-in-thailand> [3 พฤษภาคม 2564].

COVID-2019 : การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์
COVID-2019 : raising morale and morale for healthcare workers

อัมรเกียรติ อุทัยสาธิต

Thamrongkiat Uthaisang

รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท เปเปอร์เมท (ประเทศไทย) จำกัด

Deputy Managing Director Papermate (Thailand) Co.,Ltd.

tk@papermate.co.th

Haripunchai Review July, 24/08/2021

Haripunchai Review 07/09/2021

บทคัดย่อ

สถานการณ์ระบบสาธารณสุขของประเทศไทยกำลังล่มสลายไปด้วยจำนวนผู้ป่วยที่ติดเชื้อโรค COVID-2019 เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วประเทศ ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ ในปัจจุบันประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด กลุ่มแพทย์แผนไทย นักสาธารณสุข ชุมชน และผู้ที่มีหน้าที่ในการดูแลรักษาผู้ป่วยในด้านอื่น ๆ ทั้งหมดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกับผู้ป่วยมีความลำบากและเหน็ดเหนื่อยอย่างมากด้วยปริมาณจำนวนผู้ป่วยกับบุคลากรทางการแพทย์และเครื่องมือทางการแพทย์ จะทำให้เกิดความเครียดและความกังวลใจที่อาจจะส่งผลกระทบต่อทั้งการดำรงชีวิต ซึ่งภาครัฐจะต้องทบทวน สถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนที่มุ่งไปสู่ระบบการจัดการขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์ เหล่านั้นให้เกิดขึ้นและปลอดภัยอย่างสูงสุดด้วยการ 1) การจัดหาวัคซีนที่ดีที่สุดให้เพื่อป้องกันและลดการสูญเสีย 2) การสร้างความพร้อมทางเครื่องมือและความเชื่อมั่นในระบบสาธารณสุขของประเทศ 3) การจัดสรรงบประมาณ ให้มากขึ้นเพื่อลดความกังวลและความเครียด 4) การจัดหาบุคลากรอาสาสมัครทางการแพทย์เพิ่มขึ้นเพื่อลดชั่วโมง การทำงานและการพักผ่อน 5) การกระจายอำนาจไปยังการจัดการสาธารณสุขระดับจังหวัด และ 6) การทำประกัน ชีวิตให้กับบุคลากรทางการแพทย์ฟรี

คำสำคัญ : เชื้อไวรัสโคโรนา, การสร้างขวัญและกำลังใจ, บุคลากรทางการแพทย์.

Abstract

Thailand's health system situation is collapsing with the rapidly increasing number of COVID-2019 cases across the country. make medical personnel Currently consists of doctors, dentists, pharmacists, nurses and nursing assistants. medical technician physical therapist Thai traditional medicine group community health worker And those who are responsible for all other aspects of patient care in relation to patient care are extremely difficult and exhausting, with imbalances in the number of patients with medical personnel and medical equipment.

Governments may also need to urgently review the situation and problems that lead to a morale management system for those healthcare workers to ensure maximum safety and security by 1) providing the best vaccines to Prevent and reduce loss 2) Building the availability of tools and confidence in the country's health system 3) Allocating more budgets to reduce anxiety and stress 4) recruiting more medical volunteers to reduce hours of work and rest; 5) decentralization of public health management at the provincial level, and 6) free life insurance for medical personnel.

Key words: COVID-2019, Morale Building, Medical Personnel.

บทนำ

การจัดการปัญหาโรคระบาดโควิด 2019 ในปัจจุบันได้อาศัยบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขเป็นด่านหน้าที่ต้องตอบโต้กับการแพร่เชื้ออย่างรวดเร็ว และต้องเผชิญกับสิ่งคุกคาม (hazards) ทำให้เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคระบาด COVID-19 ซึ่งทำให้เกิดการสูญเสียชีวิตได้ ได้แก่ การสัมผัสกับเชื้อที่ก่อให้เกิดโรค ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ภาวะความบีบคั้นทางใจ ความเหนื่อยล้า ความหมดไฟในการทำงาน การตีตรา และความรุนแรงต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่งภาครัฐต้องมองถึงสิทธิและความรับผิดชอบของบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขรวมถึงมาตรการเฉพาะที่จำเป็นในการป้องกันคุ้มครองเจ้าหน้าที่ตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (World Health Organization, 2564 : ออนไลน์) ซึ่งปัจจุบันระบบสาธารณสุขไทยมีปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจากการปฏิบัติงานด้านรักษาพยาบาลผู้ป่วยเกี่ยวกับโรคโควิด-2019 ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่จะมีอาการเจ็บป่วย ไม่สบาย แต่หากอาการไม่รุนแรงถึงขั้นทำงานไม่ไหวจริง ๆ ก็จะไม่สามารถลาป่วยได้ เพราะจะส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานเป็นทอด ๆ เนื่องจากพยาบาลทุกคนต่างต้องเข้าเวรตามตารางงานที่แทบไม่มีวันหยุด ปัญหาพยาบาลขาด แคลนและความไม่ก้าวหน้าในวิชาชีพ ถือเป็นเรื่องที่มีการเรียกร้องให้กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้อนบุคลากรเข้าสู่ระบบได้เพียงพอกับความต้องการ รวมทั้งเพิ่มโอกาสความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน และป้องกันพยาบาลวิชาชีพไหลออกนอกระบบ (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2558) อีกทั้ง ในปัจจุบัน ด้วยสถานการณ์ การระบาดของโควิด-19 พบว่าบุคลากรทางการแพทย์สัมผัสโรค และจำนวนหนึ่ง เกิดการติดเชื้อหลังการสัมผัสโรค ส่งผลให้มีการกักตัวบุคลากรที่มีประวัติสัมผัสความเสี่ยงสูง ทำให้ขาดแคลนบุคลากรด่านหน้า จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความวางแผนปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยและส่งผลกระทบต่อหน่วยงานน้อยที่สุด (กรมการแพทย์, 2564 : 1)

เพราะฉะนั้นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์เป็นเรื่องสำคัญที่ในยุคปัจจุบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรทางการแพทย์ มีความสามารถในการทำงานในห้องกรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นาน

ที่สุดที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุขควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์ และมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักความปลอดภัยให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งผลจะออกมาดีไม่น้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, : 166)แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ถือว่าเป็นมิติที่ดีในหลายเรื่องที่สามารถนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งสมาคมประกันชีวิตไทย ในฐานะองค์กรกลางของธุรกิจประกันชีวิตทั้ง 22 บริษัทได้ดำเนินโครงการ “ประกันภัย COVID-19 ค้ำครองบุคลากรทางการแพทย์” จำนวนประมาณ 270,000 ราย (สาระ ล้ำซ่า, 2564 : ออนไลน์) นอกจากนี้ ภาคเอกชนต่างๆ รวมทั้งกับภาคประชาชนได้ร่วมกันบริจาคสิ่งของต่างๆ จำนวนมากให้กับโรงพยาบาลต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน เช่น อาหารที่มีคุณภาพจากแหล่งชุมชนใกล้เคียง อุปกรณ์ทางการแพทย์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย เครื่องอุปโภคต่างๆ เป็นต้น แม้ว่า ผู้ป่วยที่ติดเชื้อโควิด-2019 จะมีความสำคัญอย่างไรก็ตามแต่ขวัญและกำลังใจบุคลากรทางการแพทย์ก็มีความสำคัญอย่างนั้นด้วยเช่นกันหากบุคลากรทางแพทย์ขาดแคลนหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือขวัญและกำลังใจในการรักษาผู้ป่วย ก็ไม่แตกต่างไปจากการทิ้งให้ผู้ป่วยนอนรอความตายเพียงลำพัง ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุขจึงต้องเร่งมีมาตรการต่างๆ ที่รักษาและดูแลบุคลากรทางการแพทย์ให้ดีที่สุดบนให้สมกับการทำหน้าที่ในด้านหน้าเฝ้าเช่นกันกับการปฏิบัติหน้าที่ของทหารในยามศึกสงคราม

การจัดการสวัสดิการต่อบุคลากรทางการแพทย์

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กร องค์กรใดที่บุคคลมีขวัญและกำลังใจในสภาวะที่ดีหรืออยู่ในระดับสูงก็จะทำให้เกิดมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง จะเห็นได้จากการปฏิบัติงานกันอย่างร่วมมือร่วมใจ รักษาระเบียบวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร เกิดความคิดริเริ่มที่จะผลิตสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้อย่างเต็มความสามารถมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรที่จะทำให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้ เมื่อเกิดสภาวะคับขันจะเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่เกิดความขัดแย้งมีความเข้าใจในองค์กร ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจต่ำสิ่งที่แสดงให้เห็นในการปฏิบัติงานก็คือ การขาดงาน ความเบื่อหน่าย ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสามัคคีในหมู่คณะ ฉะนั้น ผู้บริหารควรจะต้องเล็งเห็นความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์กรที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้(ศตพร ปิยะนิรนาท, 2556 : 13)

การปฏิบัติของบุคลากรทางการแพทย์ของประเทศไทยในปัจจุบัน ผู้ที่ป่วยและเสียชีวิตจากโรคโควิด-19 และโรคระบาดอื่นๆจำนวนมากกลุ่มหนึ่ง คือ บุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากเป็นกลุ่มแรกที่ดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดและเป็นจำนวนมาก สำหรับโควิด-19 นั้นปรากฏการณ์นี้เด่นชัดมาก เนื่องจากจำนวนผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนาที่

ป่วยมีอาการรุนแรงจำเป็นต้องได้รับการรักษาที่โรงพยาบาลมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างทวีคูณจนเกินกำลังของโรงพยาบาล ทำให้ปริมาณงานที่มากบวกกับอุปกรณ์ส่วนตัวสำหรับป้องกันการติดเชื้อ(Personal Protective Equipment หรือ PPE) ของผู้ให้การดูแลรักษาผู้ป่วยที่ไม่เพียงพอเพิ่มความเสี่ยงต่อการติดเชื้อแก่บุคลากรทางการแพทย์ นอกจากนี้ ความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของตัวเองและของครอบครัวใกล้ชิดและทีมเพื่อนร่วมงานแล้ว เนื่องจากจำนวนผู้ป่วยที่มากขึ้นกว่าศักยภาพของโรงพยาบาล และความจริงที่ปฏิเสธไม่ได้คือในปัจจุบันยังไม่มีทั้งวิธีการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนาและวิธีการรักษาผู้ป่วยโควิด-19 ทำให้แพทย์และพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ต้องเผชิญกับปัญหาที่สำคัญมากอีกอย่างคือการตัดสินใจว่าจะรักษา (และช่วยชีวิต) ผู้ป่วยคนไหนก่อน และจะต้องปล่อยให้ผู้ป่วยคนไหน รอไปก่อน หรือในหลายกรณีคือการตัดสินใจปล่อยให้คนไข้เสียชีวิตไปเอง ซึ่งการตัดสินใจเช่นนั้นเปรียบเสมือนการที่ตัวหรือสวามิภพาของพระเจ้าว่าจะให้ใครอยู่และใครตายนั่นเอง (อุดม ลิขิตวรรณวุฒิ, ออนไลน์)

ปัญหาใหญ่ในวงการแพทย์ไทยในปัจจุบันก็คือ การขาดงบประมาณและการขาดแคลนกำลังคนทางการแพทย์ในประเทศไทย เป็นปัญหาระดับชาติที่มีมาอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการเพิ่มจำนวนของผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีทางการแพทย์การเปลี่ยนแปลงแบบแผนความเจ็บป่วยที่มีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น นโยบายระบบบริการสุขภาพที่ทั่วถึงครอบคลุมประชาชนทุกคน และการตั้งเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย ตลอดจนความท้าทายในการแข่งขันด้านคุณภาพการพยาบาลจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ขณะเดียวกันในอดีต รัฐบาลมีนโยบายลดจำนวนการผลิตของพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งข้อจำกัดในการจ้างงานของพยาบาลวิชาชีพ สาเหตุดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพ ผู้ป่วย องค์กร สังคม และประเทศชาติอย่างมากมาย ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ปัญหาเชิงนโยบายจากสภาการพยาบาลในเรื่องการผลิตเพิ่มพยาบาลวิชาชีพ การลดการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งการ เพิ่มการอํารักขพยาบาลวิชาชีพนั้นถือเป็นแนวทางที่ดีในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทางการแพทย์ การที่จะทำให้นโยบายหรือแนวทางที่สภาการพยาบาลเสนอนั้นประสบความสำเร็จ ต้องเน้นความร่วมมือร่วมระหว่างผู้บริหารทางการแพทย์ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการอัตรากำลังพยาบาลให้มีความเหมาะสม และจงใจได้บังคับบัญชาให้คงอยู่ใน วิชาชีพ ส่วนอาจารย์พยาบาลควรเน้นในเรื่องของการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพแก่นักศึกษาพยาบาล และงานวิจัยเกี่ยวกับ กำลังคนทางการแพทย์ และสำหรับพยาบาลปฏิบัติการควรมีทัศนคติที่ดีกำหนดเป้าหมาย และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในวิชาชีพพยาบาล (อรุณรัตน์ คันธ, 2550 : 82) ซึ่งการดูแลและจัดการสวัสดิการให้กับบุคลากรทางการแพทย์ในสภาวะปกติที่ต้องสะท้อนความมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็คือความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถ ตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลแบ่งออกเป็น 8 ด้าน (ดนูทัศน์ ตันติ, 2561 : 3) ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถโดย ทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และ ความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

8. ลักษณะงานคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการรายงานการวิจัยเรื่อง ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของปัญหาทางสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลนครปฐมในยุคการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กลับพบว่า บุคลากรทางการแพทย์มีความกังวลถึงกังวลเป็นอย่างมากต่อโรคโควิด 19 ในด้านต่างๆ เช่น ด้านความเพียงพอของอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลมากที่สุด มีความกังวลว่าครอบครัวอาจจะติดโรคโควิด-19 จากตนเอง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัญหาสุขภาพจิต ได้แก่ เพศชาย รายได้ไม่เพียงพอ และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยโรคโควิด-19 โดยตรง ดังนั้น ความชุกของปัญหาทางสุขภาพจิตไม่มากกว่าการศึกษาของประเทศไทยก่อนหน้าการระบาด และน้อยกว่าการศึกษาปัญหาของสุขภาพจิตในช่วงที่มีการระบาดของต่างประเทศอย่างใดก็ตาม การคัดกรองผู้ที่มีปัจจัยเสี่ยงและวางแผนในการช่วยเหลือกลุ่มเสี่ยงอาจจะช่วยป้องกันปัญหาทางสุขภาพจิตในช่วงที่มีการระบาดได้ (วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล, 2563 : 616) ดังนั้น อาจจะถึงเวลาที่ผู้บริหารประเทศจะลงมาศึกษาและมอบของขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์ให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพอย่างเต็มที่ที่บุคลากรทางการแพทย์ควรจะได้รับ ซึ่งเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 ที่ผ่านมามี คณะรัฐมนตรีได้เล็งเห็นความสำคัญและปัญหาจึงได้จัดขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ 1) การอนุมัติบรรจข้าราชการ 24 สายงานวิชาชีพสาธารณสุข 38,105 อัตรา นักศึกษาแพทย์-ทันตแพทย์จบใหม่ 2,792 อัตรา ส่วนเภสัชกร พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข 4,787 อัตรา ให้ทำแผนเสนออีกครั้ง พร้อมสิทธิประโยชน์อื่น เช่น เงินเพิ่มพิเศษ 2,700 ล้านบาท, โควตาพิเศษ 2 ชั้น, ลดดอกเบี้ยเงินกู้ สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ทุกสังกัดตำรวจ ทหาร มหาวิทยาลัย ท้องถิ่น สายแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับ COVID-19 ด้วย 2) ให้เงินเพิ่มพิเศษ 2,700 ล้านบาท แบ่งเป็นกลุ่มปฏิบัติงานตรง เช่น แพทย์ พยาบาลบาทต่อเดือนตามระยะเวลาที่กำหนด 3) ให้โควตาพิเศษ 2 ชั้น 4) อายุราชการทวีคูณ ไม่อยู่ในเกณฑ์ตามกฎหมาย ซึ่งตามกฎหมายจะระบุให้เฉพาะตอนประกาศกฎอัยการศึกเท่านั้น 5) ลดดอกเบี้ยเงินกู้พิเศษ สำหรับธนาคารกรุงไทย และธนาคารออมสิน 6) จ่ายเงินช่วยบุคลากรที่ติดเชื้อตามเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด 7) บุคลากรทางการแพทย์ได้รับบริการการทำประกันสุขภาพแล้ว จำนวน 320,000 กรมธรรม์ และทั้งนี้ สำหรับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่รัฐมอบให้บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ยังมอบให้แพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ ของสังกัดอื่นด้วยเช่น ตำรวจ ทหาร มหาวิทยาลัย ท้องถิ่น สายแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับ COVID-19 อีกด้วย (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2563 : ออนไลน์)

จะเห็นได้ว่า ภาพรวมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการสาธารณสุขไทยจะมีปัญหาอยู่ 3 เรื่องใหญ่ ได้แก่ ปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพออันเนื่องมาจากการทุ่มงบประมาณส่วนใหญ่ไปเพื่อการดูแลภาคประชาชนโดยงานด้าน

ประกันสังคมอย่างเต็มที่ ปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอแม้ว่าจะมีจำนวนบุคลากรทางการแพทย์สามแสนกว่าคนก็ตาม แต่ด้วยการแบกรับภาระจำนวนประชาชน หกสิบกว่าล้านชีวิตซึ่งเป็นภาระหนักอย่างมาก และปัญหาเกี่ยวกับสภาพจิตใจที่นับวันยังมีความเครียดต่อการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้นและปัญหานี้ นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญเพราะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการรักษาผู้ป่วยในสถานพยาบาลทั้งหมดทั่วทั้งประเทศแม้ว่าภาครัฐจะเพิ่มอัตราส่วนเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแล้วก็ตาม แต่ด้วยข้อจำกัดของภาครัฐจึงจัดสวัสดิการได้เพียงชั่วคราวและบางส่วนเท่านั้น รวมทั้งงบประมาณของประเทศไทยที่มีสภาวะอ่อนแอในเชิงโครงสร้างงบประมาณรายจ่ายที่ไม่สามารถดูแลบุคลากรทางการแพทย์ได้ทั่วถึงและบางสิ่งก็ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์ในยุค COVID-2019

สถานการณ์โรคระบาด COVID-2019 ที่กระจายไปยังทั่วโลกอันเป็นสัญญาณเตือนในมนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ด้วยความประมาทในชีวิตของตนเอง ซึ่งประเทศไทยได้มีการบริหารจัดการโรคระบาดได้ดีเยี่ยมในรอบแรกๆ แต่เมื่อเกิดรอบใหม่ในปลายปี พ.ศ.2563 ที่ผ่านมามีทำให้ประเทศไทยตกที่นั่งลำบากในการบริหารจัดการโรคระบาดดังกล่าว มีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มอย่างมหาศาล ผ่นวกกับการกลายพันธุ์ของเชื้อไวรัส COVID-2019 ทั้งสายพันธุ์สายพันธุ์เดลต้า (อินเดีย) สายพันธุ์อัลฟา (อังกฤษ) และสายพันธุ์เบต้า (แอฟริกาใต้) ซึ่งแต่ละสายพันธุ์มีความรุนแรงและการกระจายได้รวดเร็วแตกต่างกัน ทำให้เกิดการติดเชื้อได้ง่ายมากขึ้น ทางกรมการแพทย์รายงานสถานการณ์ในประเทศไทยว่า ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2564 มีผู้ป่วยสะสมอยู่ 481,967 คน โดยมียอดผู้เสียชีวิต 3,930 คน และยอดผู้เข้าเพิ่มรายวันอยู่ที่ 14,260 คน (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, ออนไลน์) และจะทะลุเกิน 20,000 คนภายในไม่กี่วัน จากภาพทำให้เห็นเมื่อมีผู้ติดเชื้อโรคเป็นทวีคูณแต่ในสัดส่วนของแพทย์และพยาบาลมิได้เพิ่มขึ้นแต่มีอัตราการปฏิบัติงานที่ลดลงเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น การสัมผัสผู้ป่วยโควิดจนต้องทำให้ถูกกักตัวตามกฎหมาย เป็นต้น ดังนั้น รัฐบาลควรจะใช้โอกาสนี้เพื่อพยุ่งสถานการณ์ด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรทางการแพทย์ให้มากที่สุดเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจบุคคลที่กำลังปฏิบัติหน้าที่เป็นด่านหน้าที่เรียกว่า นักรบชุดขาว ให้สามารถมีกำลังในการรักษาและดูแลผู้ป่วยให้หายจากโรคระบาดดังกล่าวซึ่งรัฐบาลควรมองถึงประเด็นดังต่อไปนี้

1) การจัดหาวัคซีนที่ดีที่สุดให้เพื่อป้องกันและลดการสูญเสีย การฉีดวัคซีนให้กับบุคลากรทางการแพทย์ที่ผ่านมาเป็นของยี่ห้อซิโนแวคซึ่งส่วนมากจะฉีดครบ 2 เข็มแล้ว แต่ด้วยคุณภาพของวัคซีนที่ไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นได้จนพยาบาลที่ดูแลรักษาผู้ป่วยต้องเสียชีวิตลงไปนั้นแสดงให้เห็นว่า คุณภาพของวัคซีนมีความแตกต่างเรื่องคุณภาพอย่างมากที่สามารถลดอัตราการสูญเสียชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์ได้ทำให้ปัจจุบันบุคลากรทางการแพทย์ไม่ค่อยไวใจต่อวัคซีนดังกล่าวจึงมีการเรียกร้องจากหลายกลุ่มภายในประเทศ เช่น แพทยสภา ภาคนักวิชาการสาธารณสุขและบุคลากรทางการแพทย์ด้านหน้า เป็นต้น ต้องการวัคซีนที่มีคุณภาพที่ได้รับการยอมรับจากวงการแพทย์หรือวัคซีนอื่นๆ ที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน จึงได้ร่วมกันเปิดแคมเปญรณรงค์รวบรวมรายชื่อบุคลากรทางการแพทย์จากทั่วประเทศ เพื่อส่งเสียงเรียกร้องไปยังรัฐบาล เร่งจัดหาวัคซีนที่มีประสิทธิภาพสูง ทั้งในการป้องกันการเสียชีวิตและป้องกันการแพร่ระบาด ในการต่อสู้กับโควิดเป็นการเร่งด่วน ได้แก่ 1)เร่งรัดการนำเข้าวัคซีนโควิด-19 ชนิด mRNA เช่นวัคซีนของบริษัทไฟเซอร์และโมเดอร์นา โดยลดขั้นตอนการดำเนินการให้กระชับและรวดเร็ว

ที่สุด และเลือกใช้เป็นวัคซีนหลักเพื่อนำมาฉีดให้กับประชาชนทุกคนโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เนื่องจากมีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ยืนยันว่า วัคซีนชนิด mRNA เป็นวัคซีนที่มีประสิทธิภาพสามารถป้องกันการติดเชื้อครอบคลุมได้หลายสายพันธุ์ ลดอัตราการป่วยหนักและเสียชีวิต และ2)ขอให้เผยแพร่ข้อมูลกระบวนการในการจัดหาและการกระจายวัคซีนให้เป็นปัจจุบัน โปร่งใส สม่าเสมอ และตรวจสอบได้ (BBC New Thailand, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น บุคลากรทางการแพทย์ถือเป็นบุคคลที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบันหากไม่ได้รับวัคซีนที่มีคุณภาพทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาผู้ป่วยกลับเป็นผู้ป่วยเสียเองและเสี่ยงต่อการสูญเสียชีวิตให้กับบุคลากรทางการแพทย์ด้วย ภาครัฐจึงควรเห็นความสำคัญที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์

2) การสร้างความพร้อมทางเครื่องมือและความเชื่อมั่นในระบบสาธารณสุขของประเทศ นอกจากวัคซีนที่มีคุณภาพแล้วยังมีเครื่องมืออีกหลายหลากที่สามารถช่วยในการป้องกันและลดการติดเชื้อโรคไวรัสซึ่งบุคลากรทางการแพทย์ปัจจุบันได้มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล หรือ Personal Protective Equipment (PPE) มีชื่อเรียกเล่น ๆ ว่า "ชุดหมี"เนื่องจากต้องใส่คลุมทั้งตัว มี Face Shield หรือแผ่นพลาสติกป้องกันใบหน้า แต่ด้วยระบบสาธารณสุขจำเป็นต้องชุด PPE จำนวนมากทำให้ปัจจุบันมีความน่ากังวลเพราะชุด PPE ขาดแคลน บุคลากรทางการแพทย์บางส่วนจึงไม่มีอุปกรณ์ป้องกันตัวขณะปฏิบัติหน้าที่ หรือต้องดัดแปลงอุปกรณ์ที่หาได้มาใช้ทดแทน รวมทั้งหน้ากากอนามัยชนิดป้องกันฝุ่นละอองขนาดเล็ก N95 รวมไปถึงใส่ถุงมือถุงเท้าอย่างมิดชิด (BBC New Thailand, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น การสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการจำเป็นต้องทำควบคู่ไปกับการตรวจรักษา กลุ่มผู้ป่วยนอกทั่วไป และผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงภายใต้การป้องกันควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรค COVID-19 ตามมาตรฐานสากลเป็นหัวใจสำคัญและท้าทายของระบบสาธารณสุข โดยเฉพาะทางด้านโรคติดต่ออันตราย ต้องมีมาตรการความปลอดภัย รวมทั้งสามารถรักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์กร ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม/ชุมชน โดยรอบ (นิอร อริโยทัยและคณะ, 2563 : 82) เพราะฉะนั้น ระบบสาธารณสุขในประเทศไทยจะมีความพร้อมมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับให้การให้ความหมายของรัฐบาลที่ต้องจัดสรรงบประมาณไปยังกระทรวงสาธารณสุขมากยิ่งขึ้นหรือสามารถจัดหาเครื่องมือทางการแพทย์ที่มีคุณภาพให้มากที่สุดจากภาคเอกชนหรือกลุ่มองค์กรสถาบันระหว่างประเทศอย่างเร่งด่วนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อระบบสาธารณสุข ซึ่งหากระบบสาธารณสุขล้มเหลวจะทำให้บุคลากรทางการแพทย์และประชาชนมีความเสี่ยงต่อการสูญเสียชีวิตด้วย

3) การจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้นเพื่อลดความกังวลและความเครียดให้กับบุคลากรทางการแพทย์ ในปีงบประมาณรายจ่ายของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานในกำกับให้ตั้งเป็นปี 2564 จำนวน 158,278.6 ล้านบาท โดยแบ่งออกเป็น 16 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมการแพทย์ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กรมควบคุมโรค กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมสุขภาพจิต กรมอนามัย สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สถาบันวัคซีนแห่งชาติ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) และสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ซึ่งคาดว่าในปี 2565 งบประมาณรายจ่ายประจำปีของกระทรวงสาธารณสุขจะถูกปรับลดลงไปอีก แต่ถึงอย่างไรก็ตามจากการที่รัฐบาลได้

ออก "พ.ร.ก.กู้เงิน 1 ล้านล้านบาท" เพื่อแก้ไขปัญหา เยียวยาฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่และเพื่อแก้ไขปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 วงเงิน 45,000 ล้านบาท อีกทั้งยังเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์รักษาโรค วัคซีน และการวิจัย พัฒนาและผลิตวัคซีนภายในประเทศ รวมทั้งการปรับปรุงสถานพยาบาลสำหรับการบำบัดรักษาผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข วงเงิน 30,000 ล้านบาท (ฐานเศรษฐกิจ, ออนไลน์) ในจำนวนงบประมาณรายจ่ายทั้งหมดที่กล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยังไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรมทั้งหมดของระบบสาธารณสุขไทยทำให้บุคลากรทางการแพทย์ยังคงมีความกังวลใจในหลายเรื่องๆ โดยเฉพาะสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงค่าใช้จ่ายส่วนตัวและส่วนของการรักษาพยาบาล หากปล่อยอย่างนี้ต่อไปเชื่อว่า ความกังวลและความเครียดจะเกิดกับบุคลากรทางการแพทย์มากยิ่งขึ้น รัฐบาลจึงควรมองเห็นและให้ความสำคัญกับงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อไป

4) การจัดหาบุคลากรอาสาสมัครทางการแพทย์เพิ่มขึ้นเพื่อลดชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อน

นอกจากประเด็นเรื่องงบประมาณแล้วยังมีประเด็นเรื่องบุคลากรทางการแพทย์ที่ไม่เพียงพอต่อการจัดการกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้แพทย์และพยาบาลต้องทำงานอย่างหนักและมีความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จนพยาบาลในหลายโรงพยาบาลเหน็ดเหนื่อยและเกิดอาการหมดแรงกายและแรงใจ บางรายถึงขนาดเป็นลมในขณะปฏิบัติหน้าที่เพื่อด้วยหัวใจแห่งอุดมการณ์และจรรยาบรรณของแพทย์และพยาบาล แต่ด้วยบุคลากรทางแพทย์และเครื่องมือไม่เพียงพอ อีกทั้งผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีจำนวนมากขึ้นทำให้บางโรงพยาบาลประกาศงดรับผู้ป่วยเพราะเกินศักยภาพที่รับได้ โดยวันที่ 20 กรกฎาคม 2564 โรงพยาบาลเลิดสิน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ประกาศผ่านเพจเฟซบุ๊ก จำเป็นต้องปิดการให้บริการห้องฉุกเฉินและปิดการให้บริการผู้ป่วยฉุกเฉินทุกกรณี เนื่องจากมีผู้ป่วยโควิด-19 จำนวนมากจนล้นเกินความสามารถที่จะให้บริการรวมทั้งมีบุคลากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอเนื่องจากการติดเชื้อโควิด-19 จำนวนมาก ซึ่งอาจไม่ปลอดภัยต่อผู้ป่วยที่มารับบริการและเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในวงกว้าง โดยจะปิดบริการ ตั้งแต่วันที่ 20 กรกฎาคม 2564 เป็นต้นไป (ประชาชาติธุรกิจ, ออนไลน์) ดังนั้น ปัญหาการขาดแคลนข้าศึกโดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทห่างไกล และยังคงมีการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ค่อนข้างสูง ประกอบกับนโยบายการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพยังขาดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนในการกระจายบุคลากรไปยังพื้นที่ที่เหมาะสมได้อย่างเพียงพอจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มและรักษากำลังคนด้านสุขภาพให้คงอยู่ในระบบ โดยมีมาตรการจูงใจที่ดึงดูดบุคลากรให้อยู่ในระบบ โดยอาจพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ประกอบกับพิจารณาบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อต่อยอดพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564 : 6) เพราะฉะนั้นด้วยภาระอันหนักอึ้งของบุคลากรทางการแพทย์ไทยยังสัญญาณอันตรายในหลายๆ ประเด็น แต่ถึงอย่างไรก็ตามสถาบันการศึกษาในประเทศมีอยู่จำนวนมาก หากได้รับการประสานการทำงานภายใต้บริบทฉุกเฉินจะช่วยให้นักศึกษาแพทย์และนักศึกษาพยาบาลได้มีโอกาสในการร่วมการปฏิบัติงานจริง ในสถานการณ์จริงโดยเฉพาะ

นักศึกษาที่กำลังสำเร็จการศึกษาก็สามารถเข้ามาช่วยงานได้มากขึ้นเพื่อลดภาระงานของบุคลากรทางการแพทย์ในปัจจุบัน

5) การกระจายอำนาจไปยังการจัดการสาธารณสุขระดับจังหวัด ปัจจุบันประเทศไทยมีแผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข จากเหตุผลก็คือระบบสุขภาพของประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับสถานการณ์ท้าทายรอบด้าน อาทิ การเป็นสังคมสูงวัยที่คาดว่าจะเข้าสู่การเป็นสังคมที่สมบูรณ์อย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการแพทย์ การเกิดโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่มีความถี่มากขึ้นโดยเฉพาะโรคโควิด 19 ที่เป็นโรคอุบัติใหม่ ทำให้แผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุขมองถึงไม่ว่าจะประเด็นระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านสุขภาพ กำลังคนสุขภาพ ระบบการปฐมนิเทศ การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรเพื่อเศรษฐกิจ ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ความรอบรู้ด้านสุขภาพ การคุ้มครองผู้บริโภค และระบบหลักประกันสุขภาพและการป้องกันโรค (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564 : 6-7) ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ยึดถือปฏิบัติแบบฉบับเหมือนกันทั่วประเทศและเป็นมาตรฐานเดียวกันทำให้ข้อจำกัดทางด้านความแตกต่างเชิงพื้นที่ที่มีปัญหาไปด้วยระบบการบริหารจัดการในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป เช่น กรณีประชาชนที่อยู่ห่างไกลในชนบทการแพทย์สมัยใหม่มีส่วนช่วยได้น้อยมากเพราะชาวบ้านยังคงใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องสมุนไพรเพื่อการรักษาซึ่งเป็นเรื่องทัศนคติและค่านิยมของชาวบ้าน เป็นต้น ทำให้เห็นว่า แม้ว่าจะมีการปฏิรูปบนฐานความรู้ใหม่ก็ตามแต่หากถูกกำหนดจากส่วนกลางและไม่เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนหรือการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร แพทย์ทางเลือก แพทย์พื้นบ้าน และผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาบทบาทโดยทำงานร่วมกับสาธารณสุขจังหวัดผ่านความร่วมมือและการรับรองจากระดับจังหวัดที่สามารถจัดเก็บข้อมูลพื้นที่ทั่วไปได้ซึ่งที่ผ่านมา ระบบการแพทย์ต่างๆ ของพื้นที่นั้นจะไม่ได้การเชื่อถือจากการแพทย์สมัยใหม่และไม่ได้ได้รับการรับรองการทำงานในการรักษาตัวแบบบ้านๆ เพราะฉะนั้น รัฐบาลควรกระจายอำนาจไปยังสาธารณสุขระดับจังหวัดให้มากขึ้นโดยเฉพาะการจัดการสาธารณสุขพื้นฐานอันเป็นขวัญและกำลังใจส่วนหนึ่งที่บุคลากรทางการแพทย์สามารถตัดสินใจกระทำสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นในจังหวัดของตนเองดีกว่ารับแต่มาตรฐานจากส่วนกลางซึ่งจำใจต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

6) การทำประกันชีวิตให้กับบุคลากรทางการแพทย์ฟรี ด้วยความเป็นห่วงใยและความหวังของรัฐบาลและภาคเอกชนได้ร่วมกันสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรทางการแพทย์ในการจัดทำประกันชีวิตและอุบัติเหตุต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) สมาคมประกันวินาศภัยไทยและสมาคมประกันชีวิตไทยมูลนิธิสิริวัฒนภักดี มูลนิธิธรรมภิบาลทางการแพทย์ และบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ร่วมกันสนับสนุนค่าเบี้ยประกันภัย ทั้งหมดกว่า 38,000,000 บาท เพื่อคุ้มครองภัยจากการติดเชื้อ COVID-19 ให้กับบุคลากรทางการแพทย์ของภาครัฐและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ติดเชื้อ COVID-19 จำนวน 270,000 ราย วงเงินความคุ้มครอง 275,410 ล้านบาท (สาระ ลำซำ, 2564 : ออนไลน์) บริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) (2563) ร่วมบริจาคเงินรวมจำนวน 100 ล้านบาทในการจัดทำกรมธรรม์ประกันชีวิตให้กับแพทย์พยาบาลและเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ รวมถึงบริจาคเข้ากองทุนสนับสนุนและเยียวยาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) นอกจากนี้สรรพากรออกมาตรการภาษีเยียวยาประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากเชื้อไวรัส COVID-19 รอบ 2 อีก 6 มาตรการ ยกเว้นภาษีเงินได้จากค่าเสียภัยของบุคลากรทางการแพทย์ เพิ่มค่าลดหย่อนเบี้ยประกัน

สุขภาพ (กรมสรรพากร, 2563 : 1) จากภาพที่เห็นได้ชัดเจนว่า บุคลากรทางแพทยนั้นมีความเสี่ยงอย่างมากต่อใกล้ชิดกับผู้ป่วยและโรคติดต่อทั้งภาครัฐและเอกชนจึงร่วมมือกันที่จะคลายความกังวลและลดภาระต่างๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์โรคโควิดนับเป็นขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการแพทย์อย่างมาก

องค์ความรู้

บุคลากรทางการแพทย์ถือว่ามีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบันและเป็นช่องทางเดียวที่สามารถคลี่คลายสถานการณ์การรักษาผู้ป่วยได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามองค์กร หน่วยงานภาครัฐ หรือแม้กระทั่งผู้บริหารประเทศอาจจะต้องลงมาดูสถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรทางการแพทย์เผชิญเพื่อความสามารถในช่วยเหลือ สนับสนุนงบประมาณและจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้กับผู้ที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มไม่จะเป็นการยกย่อง และรวมไปถึงการสร้างระบบการที่สอดคล้องกับต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ ๆ ได้ เพราะฉะนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์ในยุค COVID-2019 เป็นสิ่งที่ภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุขจะต้องขยายฐานไปสู่การดูแลบุคลากรทางการแพทย์ให้มากขึ้น ได้แก่ การจัดหาวัดขึ้นที่ดีที่สุดให้เพื่อป้องกันและลดการสูญเสีย การสร้างความพร้อมทางเครื่องมือและความเชื่อมั่นในระบบสาธารณสุขของประเทศ การจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้นเพื่อลดความกังวลและความเครียดให้กับบุคลากรทางการแพทย์ การจัดหาบุคลากรอาสาสมัครทางการแพทย์เพิ่มขึ้นเพื่อลดชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อน การกระจายอำนาจไปยังการจัดการสาธารณสุขระดับจังหวัด และการทำประกันชีวิตให้กับบุคลากรทางการแพทย์ฟรี ซึ่งประเด็นที่กล่าวมาทั้งหมดอาจเป็นเพียงช่องทางหนึ่งที่สามารถนำไปสู่ทางเลือกที่ดีกว่า และเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันของสังคมไทยดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทางการแพทย์ในยุค COVID-19ของกระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : อารงเกียรติ อุทัยสง, กันยายน 2564

สรุปและข้อเสนอแนะ

ปัญหาที่ทำลายในระบบสาธารณสุขของประเทศไทยคงจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นกับดับเรื่องของความไม่เพียงพอของบุคลากรทางการแพทย์และงบประมาณที่รัฐจัดสรรมาให้ดำเนินการตามภารกิจต่างๆ นับเป็นปัญหาที่ถูกสั่งสมมาช้านาน ไร้การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น จนทำให้บุคลากรส่วนหนึ่งลาออกจากการวงการแพทย์ไป แต่บุคลากรใหม่ที่เข้ามาทดแทนยังไม่พร้อมและไร้ประสบการณ์ แม้ในสถานการณ์โรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยิ่งซ้ำร้ายและซ้ำเติมบุคลากรทางการแพทย์ยิ่งขึ้นก็ด้วยการรับภาระที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตจนเป็นประเด็นที่มาของการเรียกร้องวัคซีนที่มีคุณภาพและสวัสดิการอื่นๆ ให้กับบุคลากรทางการแพทย์รวมทั้งสวัสดิการที่ควรจะได้รับแต่กลับถูกปรับลดงบประมาณรายจ่ายประจำลงไปอย่างน่าผิดหวัง แต่ถึงอย่างไรก็ตามขวัญและกำลังใจของประชาชนที่มีให้บุคลากรทางการแพทย์ยังมีให้เห็นอยู่ร่าไปและมากมายมหาศาลผ่านการส่งมอบงบประมาณและสิ่งต่างๆ ไปยังบุคลากรทางการแพทย์ให้สามารถยืนหยัดในอุดมการณ์ของตนเองดั่งนั้น รัฐบาลควรเล็งความสำคัญในฐานะผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งที่จะส่งขวัญและกำลังใจให้ด้วยเช่นกัน ได้แก่ 1) การจัดหาวัคซีนที่ดีที่สุดให้เพื่อป้องกันและลดการสูญเสีย 2) การสร้างความพร้อมทางเครื่องมือและความเชื่อมั่นในระบบสาธารณสุขของประเทศ 3) การจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้นเพื่อลดความกังวลและความเครียด 4) การจัดหาบุคลากรอาสาสมัครทางการแพทย์เพิ่มขึ้นเพื่อลดชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อน 5) การกระจายอำนาจไปยังการจัดการสาธารณสุขระดับจังหวัด และ 6) การทำประกันชีวิตให้กับบุคลากรทางการแพทย์ฟรี ซึ่งสามารถการบริหารระบบสาธารณสุขและเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานได้มากขึ้น เพราะฉะนั้น ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการปฏิบัติงานจึงเป็นทั้งความสุข ความหวัง การร่วมแรงร่วมใจ และสามารถสร้างให้บุคลากรทางการแพทย์มีความรักต่ออาชีพ รักองค์กร รักประชาชน รักประเทศชาติพร้อมอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ผลงานใหม่ด้วยการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถต่อไป

References

- กรมการแพทย์. (2564). แนวทางการปฏิบัติสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่สัมผัสผู้ป่วยยืนยัน COVID-19. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. สถานการณ์ในประเทศไทยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/index.php> [24 กรกฎาคม 2564].
- เอกนิติ นิติทัณฑ์ประภาศ อธิบดีกรมสรรพากร. (2563). สรรพากรจัดมาตรการภาษีชุดใหญ่เยียวยา COVID-19 รอบ 2. กรมสรรพากร.
- ฐานเศรษฐกิจ. ฝ่ายงบประมาณ "กระทรวงสาธารณสุข" ในรอบ 5 ปี. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.thansettakij.com/politics/482171> [24 กรกฎาคม 2564].
- นิอร อริโยทัยและคณะ. (2563). ความเชื่อมั่นในสถาบันเฉพาะทางด้านโรคติดต่ออันตราย และการตัดสินใจมารับบริการสุขภาพในช่วงการระบาดโรค COVID-19. วารสารสถาบันบำราศนราดูร. ที่ 14. ฉบับที่ 2. (พฤษภาคม-สิงหาคม) : 82.

- คณัทศน์ ดันดี. (2561). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน.** คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน). (2563). **รายงานประจำปี 2562/63.** [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://bts.listedcompany.com/misc/ar/20200619-bts-ar201920-th-02.pdf> [24 กรกฎาคม 2564].
- ประชาชาติธุรกิจ. **โรงพยาบาลเลิดสิน รับผู้ป่วยฉุกเฉินแล้ว หลังประกาศบุคลากรไม่พอ.** [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.prachachat.net/marketing/news-719201> [24 กรกฎาคม 2564].
- วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล. (2563). ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของปัญหาทางสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลนครปฐมในยุคการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19). **วารสารแพทย์เขต.** ปีที่ 39. ฉบับที่ 4. (ตุลาคม-ธันวาคม) : 616
- ศตพร ปิยะนิรันด. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สาระ ลำชา. (2564). **แจกประกันโควิด บุคลากรทางการแพทย์.** [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.posttoday.com/finance-stock/insurance/652497> [กรกฎาคม 2564].
- สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2563). **กรมเพิ่มสิทธิประโยชน์บุคลากรการแพทย์สู้โควิด-19 ‘เงินเพิ่ม โควตาพิเศษ 2 ชั้น ลดดอกเบี้ยเงินกู้’.** [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.hfocus.org/content/2020/04/18983> [24 กรกฎาคม 2564].
- _____. (2558). **วิกฤตพยาบาล สธ. ปัญหาใหญ่ ที่รัฐยังไม่เหลียวแล.** [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.hfocus.org/content/2015/08/10554> [24 กรกฎาคม 2564].
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). **แผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.**
- อรุณรัตน์ คันธา. (2550). **ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการแพทย์ในประเทศไทย. วารสารพยาบาลศาสตร์.** ปีที่ 32. ฉบับที่ 1. (มกราคม – มีนาคม) : 82.
- อุดม ลิขิตวรรณวุฒิ. **สวมบทเป็นพระเจ้า: จรรยาบรรณทางการแพทย์ในยุคโควิด-19.** [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://tncathai.org/images/NCAB/ncab-article72.pdf> [24 กรกฎาคม 2564].
- BBC New Thailand. **หมอไม่ทน: ภาศึบุคลากรสาธารณสุขเรียกร้องรัฐเร่งนำเข้าวัคซีน mRNA และเปิดสัญญาซื้อวัคซีนโควิด.** [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.bbc.com/thai/thailand-57745072> [24 กรกฎาคม 2564].
- _____. **ไวรัสโคโรนา : รู้ศัพท์ รู้สถานการณ์โควิด-19 ผ่านคำที่ได้ยินบ่อย ๆ ในภาวะโรคระบาด.** [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.bbc.com/thai/thailand-57745072> [24 กรกฎาคม 2564].

World Health Organization. สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และสิ่งสำคัญที่ ควร พิจารณาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ในช่วงที่ มีการระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : https://www.who.int/docs/default-source/searo/thailand/who-rights-roles-respon-hw-covid-19-th.pdf?sfvrsn=679763f6_0 [24 กรกฎาคม 2564].

แนวทางการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายธรรม
The Guidelines of Creating a Working Organizational Climate
according to the principle of Sappaya Dharma

กมลასน์ รุ่งเรือง

Kamalast Rungrueang

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

gunt_rr99@hotmail.com

Haripunchai Review July, 17/09/2021

Haripunchai Review 17/12/2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการและปรับใช้ตามบริบท ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เหมาะสมในการทำงานด้วยแนวคิดเชิงพุทธ

บรรยากาศการทำงานในองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรใดๆ ก็ตาม สามารถดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายและพันธกิจให้เป็นไปอย่างราบรื่น หากองค์กรนั้นมีบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการทำงานย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นอกจากนั้นแล้วยังทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ดังคำสอนทางพระพุทธศาสนาในเรื่องการทำงานหรือสถานที่ทำงานที่เหมาะสมย่อมนำมาความเจริญมาให้ โดยแนวทางการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงานในองค์กรนั้นได้ใช้แนวคิดตามหลักสัปปายธรรม ได้แก่ 1.สภาพที่ทำงานเหมาะสม 2.การเดินทางสะดวก 3.บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4.มีบุคคลต้นแบบหรือที่ปรึกษาที่ดี 5.บุคลากรมีสุขภาพดี 6.สภาพภูมิอากาศเหมาะสม และ 7.มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี

คำสำคัญ : บรรยากาศในองค์กร , สัปปายธรรม

Abstract

This article aimed to present the guidelines for creating a working atmosphere within organizations of agencies of the government sector or private sector, both big and small sizes, to achieve an atmosphere suitable for work. The guidelines were integrated with Buddhist principles and applied according to contexts. The guidelines were derived from a review of associated papers

by gathering, analyzing, and synthesizing information from organization management in order to create a suitable work atmosphere within organizations according to the Buddhist concept.

The working atmosphere within organizations is a critical factor that makes any organization can smoothly operate according to objectives and missions. If any organization has an atmosphere conducive to work, it results in personnel can perform effectively and productively. Furthermore, it can make personnel within the organization work joyfully, as the Buddhist teaching that "suitable working conditions or workplace will bring prosperity." The guidelines for creating a working atmosphere within organizations used the concept according to Sappaya principles: 1. Suitable Workplace, 2. Convenient Transportation, 3. Good Interaction among Personnel, 4. Good Role Model or Good Advisor, 5. Personnel with Good Health, 6. Suitable Climate, and 7. Good Facilities.

Keywords : Organizational climate , Sappaya Dharma

บทนำ

การทำงานในโลกยุคปัจจุบัน มีปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดเงื่อนไขต่อการทำงานมากมาย ซึ่งส่งผลต่อสภาพความรู้สึกของคนทำงาน รวมถึงคุณภาพของงานภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรที่เป็นอยู่นอกจากนั้น ในสภาวะการณ์ของสังคมยุค โลกาภิวัตน์ ซึ่งผู้คนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง คนทำงานยังต้องพบเจอกับภาวะกดดันจากสิ่งรอบข้าง ประกอบกับแรงกดดันจากที่ทำงาน ทำให้เกิดความเครียดเพราะไม่สามารถดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามสิ่งที่ตนเองคาดหวังได้ ประกอบกับปัจจุบันทั่วโลกต้องเผชิญกับการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบไปทุกภาคส่วน จึงจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนั้นคนในวัยทำงานมีความเครียดสะสมที่สูงขึ้น มีอัตราการฆ่าตัวตายที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กรมสุขภาพจิต, 2563) และคนจำนวนไม่น้อยที่มีความต้องการลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสาเหตุหนึ่งที่สำคัญคือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี

บรรยากาศในองค์กร คือ องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่ออารมณ์และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กร โดยเฉพาะคนทำงานในโลกยุคข้อมูลข่าวสารซึ่งมีการแข่งขันสูง บรรยากาศการทำงานในองค์กรจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งถ้ามีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น (อักริช แสนสิงห์, 2560 : 1) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนก็ตามเมื่ออยู่ในบริบทของโลกยุคปัจจุบันก็จำเป็นต้องต้องดำเนินงานตามภารกิจของตนให้สอดคล้องกับความผันผวนที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งต้องสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เกื้อกูลกับคนทำงาน เพราะบรรยากาศในองค์กรที่ดีถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงบันดาลใจและความสุขในการทำงาน แต้นอกเหนือจากปัจจัยด้านกายภาพแล้ว ตัวคนทำงานเองก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรยากาศในองค์กรเป็นไปอย่างเกื้อกูลต่อการทำงาน ซึ่งแม้ว่าการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีจะไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย และต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนในองค์กร แต่ก็มีคามจำเป็นและมีความคุ้มค่าที่จะปรับเปลี่ยนหรือสร้างบรรยากาศเหล่านั้น เพราะหากบรรยากาศในองค์กรไม่น่าทำงานแล้วก็จะทำลายความคิดสร้างสรรค์รวมถึงศักยภาพของ

คนทำงาน และยังทำให้จิตใจของคนทำงานวนเวียนอยู่กับความรู้สึกด้านลบและวิตกกังวลเกี่ยวกับการทำงานเกิดความเครียดสะสมตลอดจนอาจแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และอาจสร้างปัญหาในระยะยาวให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้

การสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดีในองค์กรนั้นสามารถสร้างได้หลายวิธี ในทางพระพุทธศาสนานั้นมีแนวคิดเกี่ยวกับสภาพถิ่นที่อยู่ที่เหมาะสม ซึ่งจะนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่างๆ โดยหัวข้อธรรมที่มีความสอดคล้องกับการสร้างสภาพถิ่นที่อยู่ที่เหมาะสมและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็คือ หลักสัปปายะธรรม ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีแนวคิดที่ว่า ธรรมชาติและสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความเป็นอยู่ของบุคคล มีผลต่อความเสื่อมหรือความเจริญของบุคคล หากบุคคลอาศัยอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีก็จะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้มาก กลับกันหากบุคคลอาศัยอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีก็จะทำให้ชีวิตไม่เจริญก้าวหน้า สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อการศึกษารูปแบบที่ดี ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นอยู่ที่ดีและการที่จะพัฒนาด้านเกื้อหนุนสถานที่หรือบุคคลซึ่งเป็นที่สบายเหมาะสมกันก็อยู่กลั่นนั้นเรียกว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นสัปปายะ ซึ่งเราสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานได้

บรรยากาศการทำงานในองค์กร

แนวคิดของนักวิชาการด้านจิตวิทยาทั้งในอดีตและปัจจุบันต่างกล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ลักษณะทางพันธุกรรมและปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ตามที่ จอห์น เจต นักจิตวิทยาชาวสวีเดนได้เสนอแนวคิดที่ว่า มนุษย์ทุกคนนั้นพร้อมที่จะปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เกิด พัฒนาการด้านต่างๆ ของมนุษย์เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอกและสิ่งแวดล้อม ทำให้มีการปรับตัวและเกิดการเรียนรู้ (พาสนา จุลรัตน์, 2548 : 22 -23) สำหรับมนุษย์ในวัยทำงานแล้ว บรรยากาศการทำงานในองค์กรถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นในองค์กรย่อมต้องเจอกับสภาพแวดล้อมทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวงานและองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลหรือภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดยไม่ว่าในองค์กรใดก็ตามคงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาเหล่านี้ได้ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทั้งตัวผู้นำและผู้ตามในองค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ

สำหรับความหมายของบรรยากาศในองค์กรนั้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน โดยบรรยากาศองค์กรนั้นหมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการมุ่งใจและการปฏิบัติงานในองค์กร (George H. Litwin and Robert A. Stringer, 1968 : 81 – 82) นอกจากนี้บรรยากาศการทำงานนั้นเป็นลักษณะภายในองค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร สภาพขององค์กร เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง ที่เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร (กรปวิณ ดากำ, 2558 : 65 -67) บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรทำงานอยู่ภายใต้บริบทต่างๆ เช่น รูปแบบของงาน เพื่อร่วมงาน ผู้นำหรือผู้บริหารลำดับต่างๆ โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กร หรือแม้กระทั่งสิ่งต่างๆ

ที่ไม่สามารถจับต้องมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้คนในองค์กรรู้สึกได้ สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึก เจตคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป จึงจะเห็นได้ว่าบรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรใดหากมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะส่งผลให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปได้อย่างดี ทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจ ด้วยความรักและความสามัคคี บรรลุตามเป้าหมายและความมุ่งหวังขององค์กร เป็นองค์กรในลักษณะที่เรียกว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กรนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนหลักๆ คือ (คณะทำงานจัดการความรู้ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2560 : 2)

1. **พฤติกรรมของผู้นำ (Leadership Practices)** ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อบรรยากาศขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศแห่งความกลัว บรรยากาศแห่งความเป็นมิตร บรรยากาศแบบเผด็จการ บรรยากาศแบบประชาธิปไตย หรือบรรยากาศแห่งการยอมรับ ล้วนมีผลโดยตรงมาจากพฤติกรรมของผู้นำในองค์กร

2. **การจัดการภายในองค์กร (Organizational - Arrangements)** เป็นปัจจัยที่ครอบคลุมทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของโครงสร้าง ลักษณะเนื้องาน การจัดการทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและผลตอบแทน วินัยและการลงโทษ วัฒนธรรมในการทำงาน กฎระเบียบต่างๆ ที่ได้มีการกำหนดออกมา รวมถึงการจัดการด้านสถานที่และทำเลขององค์กร

สำหรับในประเทศไทยนั้นมีหลายภาคส่วนที่ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้มีการเสนอ หลัก 5 ประการ สู่การเป็น “สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน” โดยกล่าวถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจากปัจจัย 5 ข้อ ได้แก่ (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย, 2561 : 5-6)

1. **สะอาด** คือ สามารถนำหลักการ 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) มาประยุกต์ใช้ประกอบกับการจัดการแบ่งพื้นที่อย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดการห้องสุขาและการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค

2. **ปลอดภัย** สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ทั้งด้านอาคาร สถานที่เครื่องจักร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. **สิ่งแวดล้อมดี** เป็นสถานที่ที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษทั้งต่อสุขภาพของคนทำงานและชุมชนโดยรอบ ด้วยการจัดการป้องกันและมีมาตรการลดผลกระทบต่องสิ่งแวดล้อม ทั้งมลพิษทางเสียง ฝุ่นละออง ความสั่นสะเทือน สารเคมี น้ำเสีย และมูลฝอย รวมถึงการจัดพื้นที่สีเขียว

4. **มีชีวิตชีวา** มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ และการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง และส่งเสริมให้คนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. **สมดุลชีวิต** เป็นการรักษาดุลยภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่แต่ละคนต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของคนทำงาน

นอกจากนั้น ตามแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยโมเดล “เป็น อยู่ คือ” ของ ผศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร ได้กล่าวถึงการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการทำงาน ได้แก่ เดินทางสะดวก มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีระบบงานที่ดี มีระบบการสื่อสารที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรแบบพึ่งพาและเน้นผลงาน ตลอดจนปลอดจากอบายมุข อีกทั้งควรอยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี ผู้นำมีน้ำใจ มีคุณธรรม มีการสร้างและพัฒนาทีมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนร่วมงานเอื้ออาทรต่อกัน สามารถปรึกษาปัญหาและช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้ (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, 6 (1) : 44) และยังมีนักวิชาการให้แนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุขซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ (กมลพรลา อภัยภักดิ์, 6 (1) : 326 – 328.)

1. **ด้านกายภาพ** คือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางด้านกายภาพหรือด้านวัตถุให้ดี นั่นคือ การจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด รวมไปถึงการสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย น่ารื่นรมย์ สะอาด สะดวก มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ

2. **ด้านจิตวิทยา** สร้างความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล มีบรรยากาศของการทำงานที่สร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และผู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขด้านจิตวิทยาได้ดีที่สุดคือผู้บริหารหรือผู้นำ โดยมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างได้ บริหารอย่างมีกลยุทธ์ เป็นกัลยาณมิตรของผู้ร่วมงาน

3. **ด้านสังคม** บรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกัน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร และมีการสร้างบรรยากาศแห่งธรรมาภิบาล

เมื่อพิจารณาจากแนวทางการสร้างบรรยากาศในการทำงานจากแนวคิดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำให้ที่ทำงานหรือองค์กรน่าอยู่ น่าทำงาน เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศของความสุข อันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีนั้น สามารถสรุปได้เป็น 3 ส่วนที่สัมพันธ์กัน คือ “สุขกาย สบายใจ ใฝ่งาน”



1. **สุขกาย** หมายถึงการสร้างบรรยากาศภายนอกหรือการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีความเหมาะสมต่อการทำงานของบุคลากรตลอดจนผู้มาติดต่อ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาดสะอ้าน เป็นสัดส่วน มีความสะดวก ถูกสุขลักษณะ มีความร่มรื่นกลมกลืนกับธรรมชาติ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เอื้อให้บุคลากรสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างปกติสุข

2. **สบายใจ** หมายถึงการสร้างบรรยากาศภายในซึ่งเป็นการให้ความสำคัญเรื่องปฏิสัมพันธ์ของคนภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในส่วนต่างๆ หรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง มีบรรยากาศของความสุข

เป็นกัลยาณมิตร มีความอบอุ่น โอบอ้อมอารี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ชักชวนกันไปในทางที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรและการใช้ชีวิต

3. **ได้งาน** เมื่อบรรยากาศการทำงานทั้งภายนอกและภายในมีความเหมาะสม คือ เป็นสิ่งที่เอื้อและเกื้อกูลต่อการทำงานในองค์กร ผลลัพธ์ของการดำเนินงานย่อมออกมามีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำของคนในองค์กร และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

บรรยากาศองค์กรที่เป็นสัปายะ

เมื่อกล่าวถึงพระพุทธศาสนา ในการรับรู้ของผู้คนส่วนใหญ่มักมองว่าพระพุทธศาสนานั้นจะมุ่งเน้น ด้านการพัฒนาจิตใจและปัญญา ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณลักษณะหรือปัจจัยภายใน ถึงอย่างไรก็ตามพระพุทธศาสนาก็ยังให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อม โดยคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาหลายแห่งได้ระบุถึงสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาการศึกษาและการปฏิบัติเป็นไปโดยสะดวก ดังพุทธพจน์ตอนหนึ่งที่ว่า (ม.มู. (ไทย) 12/279/303.)

“ขณะที่แสวงหาทางอันประเสริฐคือความสงบซึ่งไม่มีทางอื่นยิ่งกว่า เมื่อเที่ยวจาริกไปในแคว้นมคธโดยลำดับ ได้ไปถึงตำบลอรุเวลาเสนาณคม ได้เห็นภูมิประเทศที่น่ารื่นรมย์ มีราวป่าน่าเพลิดเพลินใจ มีแม่น้ำไหลรินไม่ขาดสาย มีทำนน้ำสะอาดดี น้ำรื่นรมย์ มีโคจรคามอยู่โดยรอบ เราจึงคิดว่า ภูมิประเทศเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีราวป่าน่าเพลิดเพลินใจ มีแม่น้ำไหลรินไม่ขาดสาย มีทำนน้ำสะอาดดี น้ำรื่นรมย์ มีโคจรคามอยู่โดยรอบ เหมาะแก่การบำเพ็ญเพียรของกุลบุตรผู้ปรารถนาจะบำเพ็ญเพียร เราจึงนั่ง ณ ที่นั้นด้วยคิดว่า ที่นี้เหมาะแก่การบำเพ็ญเพียร”

พระพุทธศาสนาเชื่อว่าสภาพแวดล้อมที่อยู่รายรอบบุคคล ไม่ว่าจะเป็นบุคคลด้วยตนเอง ลักษณะทางธรรมชาติ สถานที่ที่เกิดจากน้ำมือมนุษย์ หรือแม้กระทั่งวัตถุสิ่งของ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะส่งผลในทางเกื้อกูลหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล หากสภาพแวดล้อมเป็นไปในทางเกื้อกูลส่งเสริมต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั้นจะเรียกว่าเป็นสัปายะ ในทางกลับกัน หากเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นปฏิปักษ์หรือลดทอนความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตก็จะเรียกว่า เป็นอัสปายะ โดยในพระไตรปิฎกได้ให้ความหมายของคำว่า “สัปายะ” ว่า หมายถึง มีประโยชน์ก่อให้เกิดความเจริญ เป็นธรรมที่มีอุปการะต่อการศึกษา (อง.สตตก.อ. (ไทย) 3/38/179) และในคัมภีร์วิสุทธิมรรค ซึ่งเป็นคัมภีร์ชั้นอรรถกถาที่สำคัญของพุทธศาสนานิกายเถรวาทได้มีการกล่าวเกี่ยวกับสัปายะว่า (วิสุทธิ. (บาลี) 1/161.)

อวาโส โคจร ภาสสิ	ปคฺคโล โภชนํ อุตุ
อิริยาบถิตี สดตเต	อสปายะ วิวชฺชโย
สปปายะ สดตเต เสเวล	เอวณฺหิ ปฏิปชฺชโต
น จิเรเนว กาเลน	โหติ กุสฺสจฺจ อปฺปนา ฯ

“โยคาวจรผู้ประสงค์จะรักษาปฏิภาคนิมนต์ไว้ให้ดีนั้น พึงเว้นจากอสังขยา อันไม่ควรแก่ภวณาสมาธิ 7 อย่าง คือ อวาส (ที่อยู่อาศัย) โจรคาม (หมู่บ้านหรือท้องถิ่นที่จะไปบิณฑบาต) ภัตตะ (ถ้อยคำพูด) บุคคละ (บุคคล) โภชนะ (อาหาร) อุตฺ (อากาศ) อิริยาบถ (นั่ง นอน ยืน เดิน) แล้วพึงเสพแต่สังขยา อันควรแก่ภวณาสมาธิ 7 อย่างนั้น เช่นกัน เมื่อได้ปฏิบัติดังกล่าวมานี้ บางท่านก็อาจสำเร็จอุปนาภวณานอกกาลไม่นานนัก” (มหามกุฏราชวิทยาลัย, ม.ป.ป. : 100)

ในหนังสือพจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม ได้ให้ความหมายคำว่า “สังขยา” หมายถึง สิ่งที่สลาย สภาพเอื้อ สิ่งที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่เกี่ยวข้องอยู่ดีและการที่จะพัฒนาชีวิต สิ่งที่เหมาะสมกัน อันเกี่ยวเนื่องในการเจริญภาวนาให้ได้ผลดี ช่วยให้สมาธิตั้งมั่น ไม่เสื่อมถอย ประกอบไปด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551 : 209 - 210)

1. อวาสสังขยา ที่อยู่ซึ่งเหมาะสม
2. โจรสังขยา ที่หาอาหาร ที่เที่ยวบิณฑบาตที่เหมาะสม
3. ภัตตสังขยา การพูดคุยที่เหมาะสม
4. บุคคลสังขยา บุคคลที่ถนัดกันเหมาะสม
5. โภชนสังขยา อาหารที่เหมาะสม
6. อุตฺสังขยา ดินฟ้าอากาศธรรมชาติแวดล้อมที่เหมาะสม
7. อิริยาบถสังขยา อิริยาบถที่เหมาะสม

เมื่อมองจากความหมายและคำอธิบายดังกล่าว อาจคิดเห็นได้ว่า “สังขยา” นั้นเป็นเรื่องทางศาสนา เป็นเรื่องของพระสงฆ์และผู้ปฏิบัติธรรม หรืออาจพูดในทำนองว่า สถานที่ที่จะมีความเป็นสังขยาได้นั้นก็คงไม่พ้นวัด วาอารามหรือสถานที่สำหรับการปฏิบัติธรรม แต่ในความเป็นจริงแล้ว “สังขยา” นั้นกินความหมายกว้างกว่าเรื่องของศาสนา เพราะดังที่ได้กล่าวแล้วว่าเป็นเรื่องของความสบาย ความเอื้อ ความเกี่ยวข้อง หรือความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม เมื่อเข้าใจตรงนี้แล้วจะพบว่า “สังขยา” ไม่ใช่เรื่องที่มีหรือพูดถึงแค่เฉพาะในพุทธศาสนา แต่เรื่องดังกล่าวนี้เป็นเรื่องของหลักการทางวิทยาศาสตร์ เพราะสภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศที่เหมาะสมย่อมทำให้สิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นๆ สามารถเจริญเติบโตได้อย่างเป็นปกติ หากแต่เรื่องของสภาพแวดล้อมที่เป็นสังขยานั้นยังให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตภายในคือเรื่องของจิตใจอีกด้วย

การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรนั้นเป็นที่สนใจของคนในปัจจุบัน ถึงอย่างไรก็ตาม ยังเป็นการพูดหรืออธิบายโดยใช้หลักการของศาสตร์ตะวันตก โดยมีนักวิชาการตะวันตกเป็นแม่แบบ สำหรับในบทความชิ้นนี้จะขอนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ในการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรโดยใช้หลักคิดหลักจากสังขยาธรรม แม้ว่าตามเป้าหมายดั้งเดิมของหลักสังขยาธรรมจะมุ่งไปที่การพัฒนาภายในคือเรื่องของจิตใจและปัญญา โดยเป็นการกล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรมหรือการเจริญภาวนา ตามทัศนะของท่านพุทธทาส (เงื่อม อินทปญฺญ) ท่านมองว่า **การทำงานคือการปฏิบัติธรรม** โดยท่านได้กล่าวไว้ว่า “ให้ถือว่า การประพฤติถูกต้องในหน้าที่การงานนั้นคือการปฏิบัติธรรม และงานนั้นก็เพื่องานนั่นเอง ไม่ใช่เพื่อตัวเราของเรา ถ้าทำ

ความเข้าใจได้อย่างนี้ การงานนั้นจะกลายเป็นการปฏิบัติธรรม เป็นการก้าวหน้าในทางธรรมพร้อมกันไปกับการก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ”(พุทธทาสภิกขุ, 2549 : 2 - 3) เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าการงานในองค์กรนั้น นอกจากจะเป็นการทำให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรแล้ว ยังสามารถทำให้คนทำงานได้ปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจไปในตัว ดังนั้นเรื่องของหลักสัปปายะธรรม จึงมีส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยจะได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เป็นสัปปายะ ดังนี้

สภาพที่ทำงานเหมาะสม (อวาสสัปปายะ)

สภาพที่ทำงานเหมาะสมนั้นหมายความว่า ที่ทำงานต้องเป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานหรืออยู่แล้วสบาย สงบ พื้นที่สะอาดสะอ้าน ไม่พลุกพล่านจอแจ ปลอดภัย ปราศจากภาวะที่รบกวนการทำงานมีสิ่งก่อสร้างต่างๆ มั่นคงแข็งแรงอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ปลอดภัยต่อบุคลากรรวมถึงผู้มาติดต่อ เป็นสถานที่ ที่ไม่วุ่นวายสามารถสร้างสมาธิในการทำงานได้ดี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับธรรมชาติ คือไม่เป็นสถานที่ที่บั่นทอนสภาพแวดล้อม เพราะแม้ว่าอาคารสถานที่ทำงานจะสวยงามโดดเด่นอย่างไร แต่หากต้องแลกกับการทำลายธรรมชาติหรือสภาพแวดล้อม สถานที่นั้นก็คงไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นสัปปายะ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้กล่าวถึงคำสองคำที่คู่กัน คือ “ทศนียะ” หรือ “ทศนีย์” และอีกคำหนึ่งคือ “รมณียะ” หรือ “รมณีย์” โดยรมณียะนั้นเป็นด้านนามธรรม หมายถึง น่ารื่นรมย์ เป็นที่ยินดี ทำให้จิตใจสบาย ส่วนทศนียะเป็นด้านรูปธรรม เป็นสภาพทางวัตถุที่มองเห็นด้วยตา คือเมื่อมองเห็นสถานที่ที่สะอาด มีต้นไม้ มีธรรมชาติต่างๆ ร่มรื่นสวยงามก็เป็นทศนีย์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2547)ซึ่งท่านกล่าวสรุปไว้ว่า ถ้าจะให้ดีแล้วสถานที่ใดๆ หากมีความเป็นรมณีย์ได้ก็จะดีที่สุด เพราะมีผลลึกซึ้งถึงระดับจิตใจ ซึ่งสภาพที่ทำงานที่เหมาะสมสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การรักษาสภาพอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างให้มีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัย
2. จัดสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในให้สงบ ร่มรื่น มีพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ
3. จัดที่อยู่กิน คือ ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องครัว ฯลฯ ให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ
4. จัดการสถานที่โดยคำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม

การเดินทางสะดวก (โคจรสัปปายะ)

การเดินทางสะดวก ในที่นี้หมายรวมถึงตำแหน่งที่ตั้งขององค์กรด้วย ควรจะอยู่ในจุดที่สามารถเดินทางไปมาได้อย่างสะดวก โดยเฉพาะสะดวกต่อบุคลากรที่จะต้องเดินทางมาทำงานในทุกๆ วัน อาจมีถนนหนทางที่สะดวกหรือมียานพาหนะโดยสารสาธารณะเข้าถึง ไม่เป็นที่ลี้ภัยหรือหายากจนเกินไปต่อบุคคลภายนอกที่ต้องการมาติดต่ออยู่ไม่ไกลที่ชุมชนจนเกินไปนัก เพราะนอกจากการเดินทางแล้วยังส่งผลต่อเรื่องของการหาสิ่งของเพื่อบริโภคและอุปโภค ไม่ว่าจะเป็นข้าวปลาอาหาร ข้าวของเครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่จำเป็นในการทำงาน เพราะไม่เช่นนั้นแล้วหากอยู่ไกลต่อการเข้าถึงปัจจัย 4 ก็อาจจะทำให้เกิดความไม่สะดวกได้ ตลอดจนมีป้ายหรือการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ต้องการมาติดต่อสามารถทราบตำแหน่งที่ชัดเจน แม้ว่าการจัดการเรื่องสถานที่ตั้งขององค์กรให้มีความสะดวกต่อการเดินทางจะดูเหมือนเป็นปัจจัยที่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน แต่ข้อมูลจากการวิจัยพบว่า

สภาพการจราจรหรือการเดินทางไปทำงานนั้นส่งผลเสียต่อคนทำงานในหลายๆ ด้าน กล่าวคือ มีผลเสียต่อสุขภาพที่เกิดจากมลพิษจากควันไอเสียและฝุ่นละออง ผลเสียต่อสุขภาพจิตที่เกิดจากความเครียดจากปัญหาการจราจร ปัญหาทะเลาะวิวาทบนท้องถนน รวมไปถึงความสูญเสียด้านชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากอุบัติเหตุ (วรกานต์ สาระปัญญา, 2558 : 1) ดังนั้นเรื่องทำเลที่ตั้งขององค์กรจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งแนวทางการเลือกหาสถานที่ตั้งขององค์กรให้เป็นไปตามแนวคิดของหลักสัปปายะมีดังนี้

1. สามารถเดินทางไปมาได้อย่างสะดวกต่อบุคลากรและผู้มาติดต่อ
2. มีถนนหรือยานพาหนะโดยสารสาธารณะเข้าถึง
3. สะดวกต่อการเดินทางเพื่อจัดหาสิ่งของบริโภคและอุปโภค
4. อยู่ในบริเวณที่สามารถหาได้ง่าย มีป้ายบอกทางชัดเจน

บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ภัสสสัปปายะ)

ในหัวข้อนี้กล่าวถึงการที่บุคลากรในองค์กรมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือองค์กรมีบรรยากาศที่มีการพูดคุย การสนทนาปราศรัยในเรื่องที่เหมาะสม เรื่องดีๆ เรื่องที่สร้างสรรค์ เอื้อให้คู่สนทนาหรือผู้ที่ได้ยินได้ฟังเกิดความสุข ความรู้ หรือแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน สื่อแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ไม่พูดคุยในสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่พูดคุยในเรื่องมอมเมา ยั่วยุบไปในทางที่ผิด ไม่ตั้งวงติฉินนินทา กัน ซึ่งในทางพระพุทธศาสนานั้นได้กล่าวถึงเรื่องการพูดจาปราศรัยไว้ในหลายหัวข้อ โดยเฉพาะในเรื่องของอภุศลกรรมบถ 10 ประการ มีเรื่องของการพูดอยู่ถึง 4 ประการ จึงจะเห็นว่าเรื่องของการพูดนั้นเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งเราสามารถนำหลักธรรมเรื่องอภุศลกรรมบถ 10 มาใช้ได้ คือ (ที.ปา. (ไทย) 11/359/284) 1. มุสาวาท เมื่ออยู่ในองค์กรไม่ควรกล่าวเท็จ 2. ปิสุณวาจา เมื่ออยู่ในองค์กรไม่ควรกล่าววาจาส่อเสียด 3. ผรุสวาจา เมื่ออยู่ในองค์กรไม่ควรกล่าวคำหยาบ และ 4. สัมผัปปาปะ เมื่ออยู่ในองค์กรไม่ควรกล่าวเพื่อเจ้อ นอกจากการพูดแล้ว ยังรวมความไปถึงเรื่องของการแสดงออกทางกายด้วย คือมีการร่วมกิจกรรมอย่างสมัครสมานสามัคคีกัน ร่วมไม้ร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ ซึ่งหมายถึงองค์กรนั้นต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน ทำงานกันเป็นทีมแล้ว ผลลัพธ์การทำงานขององค์กรนั้นย่อมบรรลุตามจุดมุ่งหมายได้ไม่ยากซึ่งสามารถสรุปแนวทางได้ดังนี้

1. บุคลากรพูดคุยกันในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ไม่พูดต่อกันในเชิงลบ เช่น การโกหก การด่าทอ การพูดจาเสียดสีกัน
3. มีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักแบ่งปัน รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม
4. มีความสามัคคีคอยช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องการดำเนินชีวิต
5. องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

มีบุคคลต้นแบบหรือที่ปรึกษาที่ดี (บุคคลสัปปายะ)

การมีบุคคลต้นแบบ หรือบุคคลที่มีคุณสมบัติด้านการทำงานตลอดจนการใช้ชีวิตที่เหมาะสมพอที่จะเรียกว่า “ไอดอล” อยู่ในองค์กร และบุคลากรในองค์กรเห็นพ้องต้องกันว่าบุคคลนั้นสามารถเป็นแบบอย่างในทาง

ต่างๆ ได้ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรนั้น เพราะไอคอลลในองค์กรไม่ใช่แค่ผู้นำทางความคิดหรือจิตวิญญาณ แต่ยังเป็นผู้นำในการปฏิบัติ เป็นผู้คอยให้คำปรึกษา เป็นผู้คอยให้กำลังใจในการทำงาน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน แก่บุคลากร บุคลากรต้นแบบนั้นจะสามารถชักจูงและนำให้คนอื่น ๆ ในองค์กรไปในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนดำเนินชีวิตอยู่ในทำนองครองธรรมและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีแก่องค์กร ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลอย่างที่เราว่ามานั้น หากเป็นที่ตัวผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรแล้วด้วย จะยังสามารถทำให้การทำงานในองค์กรนั้นดำเนินไปอย่างเป็นสลับปะยะ คือจะสามารถเอื้อหรือเกื้อกูลต่อการทำงานของทุกคนในองค์กร ทั้งนี้ หากในองค์กรมีบุคคลต้นแบบในทางที่ไม่ดีแต่บุคลากรให้การยอมรับ นั่นหมายถึงองค์กรนั้น ย่อมเป็นองค์กรที่ไม่มีความเหมาะสมหรือที่เรียกว่าไม่เป็นสลับปะยะ เมื่อองค์กรใดมีบุคคลที่เป็นต้นแบบในทางที่ดี ย่อมมีโอกาสที่จะช่วยสร้างให้องค์กรเป็นสถานที่ที่มีความเป็นสลับปะยะ คือมีบุคคลเหมาะสม เป็นที่เกื้อกูลต่อการทำงาน ดังคำพูดที่ว่า “คบคนพาล พาลพาไปหาผิด คบบัณฑิต บัณฑิตพาไปหาผล” ซึ่งคุณสมบัติของบุคลากรที่ในแต่ละองค์กร ควรจะมี อาจสรุปได้ดังนี้

1. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีบุคลากรที่สามารถเป็นต้นแบบในทางที่ดีทั้งการทำงานและการปฏิบัติตน
3. มีบุคลากรที่สามารถให้คำปรึกษาในการทำงานและการปฏิบัติตนได้เป็นอย่างดี
4. ผู้นำองค์กรควรเป็นต้นแบบที่ดี หรือยกย่องเชิดชูบุคลากรที่เป็นต้นแบบที่ดี
5. องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้

บุคลากรมีสุขภาพดี (โภชนสลับปะยะ)

ตามหลักสลับปะยะธรรมนั้นกล่าวถึง โภชนสลับปะยะ หมายถึงการมีอาหารการกินที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสติปัญญาความรู้หรือพัฒนาจิตใจ เหมาะสมต่อการประพุดพิพรหมจรรย์ของผู้เฝ้าธรรม แต่สำหรับการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กรนั้น จะขออธิบายมากไปกว่าเรื่องอาหารการกิน แต่จะหมายความว่าไปถึงการที่บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ เพราะสุขภาพนั้นถือเป็นเรื่องส่งผลโดยตรงต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ การดำเนินชีวิตจะเป็นไปอย่างปกติสุขหรือไม่ สุขภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญเพราะแม้บุคลากรในองค์กรจะมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากมายเพียงใด แต่หากร่างกายเต็มไปด้วยโรคภัยไข้เจ็บ จิตใจเต็มไปด้วยอารมณ์ที่ขุ่นมัวเศร้าหมอง บรรยากาศในการทำงานก็คงจะไม่ดีนัก ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว เรื่องสุขภาพกับอาหารการกินก็เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างยิ่ง เพราะปัญหาสุขภาพส่วนใหญ่มักมาจากการกิน กินมากเกินไป กินน้อยไป กินของมีโทษ กินของมีประโยชน์ พฤติกรรมการกินเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อสุขภาพโดยเฉพาะสุขภาพกาย เมื่อร่างกายไม่แข็งแรงก็มีผลต่อความรู้สึกหรือสุขภาพจิตไปด้วย บุคลากรที่มีสุขภาพไม่ดีย่อมทำให้การทำงานลดประสิทธิภาพลง เรื่องการมีสุขภาพดีนี้ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กรเป็นอย่างยิ่งโดยภาพรวมของสุขภาพที่ดีสามารถกล่าวได้หลายส่วน ดังนี้

1. สุขภาพกายดี คือการที่สภาพร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัวที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการเอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และมีคุณค่าทางโภชนาการ ตลอดจนต้อง

รับประทานในปริมาณที่เหมาะสม มีการ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ไม่ปฏิบัติตนในทางที่ทำให้เสียสุขภาพ เช่น การดื่มสุรา การใช้สารเสพติด โดยในส่วนนี้แต่ละองค์กรสามารถช่วยกันสร้างความตระหนักตลอดจนชักชวนกันให้ใส่ใจในการดูแลสุขภาพได้ เมื่อบุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงแล้วย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างสดชื่น กระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา ไม่ต้องคอยเป็นห่วงหรือกังวลเรื่องข้อจำกัดด้านสุขภาพในการทำงาน

2. สุขภาพจิตดี เมื่อสุขภาพจิตดีนั้นย่อมส่งผลต่อสุขภาพกายด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” และยิ่งเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรงแล้วยิ่งทำให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดียิ่งขึ้นไปอีกเพราะจิตใจที่ดีย่อมต้องอยู่ในร่างกายที่ดี เรื่องของสุขภาพจิตนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งสุขภาพจิตที่ดีนั้นเริ่มต้นจากการมองโลกในแง่บวก ขณะเดียวกันก็ต้องเข้าใจสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตตามความเป็นจริง รู้จักพักผ่อนหย่อนใจด้วยกิจกรรมต่างๆ เพราะโดยธรรมชาติของการทำงานย่อมต้องมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น อาจจะทำให้คนทำงานเกิดความเครียดขึ้นได้ ซึ่งความเครียดจากการทำงานนั้นก็จะสามารถทุเลาเบาบางลงได้หากบรรยากาศการทำงานมีความเกื้อกูลต่อคนทำงาน คือมีความเป็นสลับปะปนนั้นเอง จึงจะเห็นได้ว่าสุขภาพจิตที่ดีนั้นส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กร ขณะเดียวกันบรรยากาศการทำงาน ที่ดีก็ส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีด้วย

3. สุขลักษณะดี คือการทำให้องค์กรเป็นสถานที่ที่เอื้อต่อสุขลักษณะของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาหารการกินที่ถูกสุขลักษณะ มีประโยชน์ มีสารอาหารที่ครบถ้วนตามความต้องการของร่างกาย นอกจากเรื่องอาหารแล้วอากาศที่บริสุทธิ์ก็จำเป็นต่อร่างกายและมีผลโดยตรงต่อสุขภาพของบุคลากร ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการมลภาวะทางอากาศหรือมีการป้องกันรักษาดูแลสุขภาพอันอาจเกิดจากการที่มีมลภาวะทางอากาศ นอกจากนั้นความสะอาดของสถานที่ทำงานก็ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพของบุคลากร เพราะหากว่าสถานที่ทำงานไม่สะอาดหรือไม่ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ย่อมเป็นแหล่งสะสมของเชื้อโรคต่างๆ ที่อาจทำให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บต่อบุคลากรที่มาทำงานได้ องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการขยะเพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อสุขลักษณะในที่ทำงานและยังส่งผลดีต่อสภาพแวดล้อมด้วย จะเห็นได้ว่าเรื่องสภาพที่ทำงานเหมาะสม สภาพภูมิอากาศเหมาะสม ล้วนมีความสัมพันธ์กับการทำให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี มีความเอื้อ มีความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

สภาพภูมิอากาศเหมาะสม (อตุสัปปายะ)

สภาพภูมิอากาศเหมาะสม หมายถึง การที่องค์กรนั้นมีสภาพอากาศ อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการทำงานของบุคลากร รวมถึงการ ไม่มีมลภาวะทางอากาศ กลิ่น หรือเสียงรบกวนการทำงาน

1. สภาพอากาศเหมาะสม คือมีอากาศทั้งภายนอกและภายในอาคารหรือสถานที่ที่เป็นที่เหมาะสม อากาศถ่ายเทได้สะดวก สะอาด สดชื่น เป็นอากาศที่ทำให้เกิดความสุขสบายกายสบายใจแก่บุคลากรในองค์กร เรื่องของการถ่ายเทอากาศก็เป็นสิ่งจำเป็น ลักษณะของอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างควรจะต้องอยู่ในตำแหน่งที่ทำให้ลมเข้าออกได้ดี คือสามารถระบายอากาศภายในออกและนำอากาศภายนอกเข้ามาหมุนเวียนได้ เพราะออกซิเจนในอากาศเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายมนุษย์ ทั้งระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบหายใจ ตลอดจนการทำงานของสมอง

2. อุณหภูมิเหมาะสม ไม่ร้อน ไม่หนาวจนเกินไป ก่อให้เกิดความผ่อนคลายในการทำงาน เพราะหากอุณหภูมิของห้องทำงานหรือสถานที่อื่นใดในองค์กรมีความร้อนหรือหนาวเย็นจนเกินไปย่อมไม่เหมาะต่อการทำงาน จึงต้องจัดการอุณหภูมิในที่ทำงานให้มีความสมดุล เพราะไม่เช่นนั้นแล้วอาจส่งผลต่อเรื่องสุขภาพของบุคลากร

3. สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติเหมาะสม นอกจากเรื่องของอากาศและอุณหภูมิแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่ดีก็คือสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ แน่นอนว่าทุกองค์กรคงไม่สามารถจัดการสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติให้เหมาะสมได้เหมือนกัน แต่ในส่วนนี้ก็สามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ควรมีต้นไม้ที่ให้ความร่มรื่นในที่ทำงาน มีการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างเพียงพอตามบริบทที่สามารถทำได้ โดยได้มีผู้สรุปข้อดีของสภาพแวดล้อมที่เป็นพื้นที่สีเขียวในที่ทำงานว่าสามารถช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้อื่นและบำรุงความสัมพันธ์เชิงบวก มีบรรยากาศและสุนทรียภาพที่ดีขึ้น สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ตลอดจนช่วยประหยัดพลังงานและมีสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน (วนบุษย์ ยุพเกษตร, 2563)

มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี (อิริยาบถสัปปายะ)

ในหัวข้อนี้ตามหลักสัปปายะธรรมจะกล่าวถึงการมีอิริยาบถเหมาะสม คือว่าด้วยเรื่องของอิริยาบถในการปฏิบัติธรรมเป็นหลัก เช่น การนั่ง การยืน การเดิน การนอน ซึ่งเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรจะหมายถึงการจัดสรรพื้นที่เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกสบายต่อการเคลื่อนไหวร่างกายของบุคลากรในองค์กร มีการจัดพื้นที่ที่ไม่แออัดจนเกินไป มีการจัดการพื้นที่ให้นั่ง เดิน นอน หรือพักผ่อน อย่างเพียงพอ มีโต๊ะ มีเก้าอี้ มีทางเดินที่สะดวกสบาย โดยคำนึงถึงความเสมอภาคของคนทุกเพศทุกวัย ไม่ว่าจะเป็น เด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ ต้องสามารถดำเนินกิจกรรมประจำวันได้เป็นไปอย่างปกติ ไม่ว่าจะเป็นทางขึ้นลงอาคาร ห้องน้ำ การเดินทาง หรือพื้นที่สาธารณะอื่นใด ควรออกแบบให้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง “อารยสถาปัตย์” หรือ “Universal Design” ซึ่งหมายถึงการออกแบบที่เป็นสากลหรือการออกแบบที่มีผลกับคนทั้งมวล ดังนั้น คำว่า “Universal Design” จึงไม่ได้เป็นเพียงการออกแบบเพื่อคนพิการหรือคนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกายหรือจิตใจเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงเด็ก ผู้ใหญ่ ทั้งเพศชายหรือหญิง ผู้ป่วย และคนชราด้วย ในแต่ละคนก็จะมีข้อจำกัดและปัญหาที่เป็นอุปสรรคไม่เหมือนกัน (สัญญา สันติเวช และนิวัติ ทองป่อง, 10 (3) : 1363) ซึ่งบุคลากรและผู้มาติดต่องานที่องค์กรต่างๆ ย่อมมีความแตกต่างหลากหลายทางความต้องการพื้นฐาน การสร้างบรรยากาศในการให้เป็นสัปปายะจึงควรให้ความสำคัญของการมีอิริยาบถที่เหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน นอกจากมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านอิริยาบถแล้ว สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่จำเป็นต่อการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในปัจจุบันเรื่องของเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะสามารถช่วยให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายะธรรมนั้น จะเห็นว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาเข้ามามีบทบาทในการจัดการองค์กรได้เป็นอย่างดี แม้ว่าโดยความเป็นจริงแล้วรัฐประศาสนศาสตร์จะเป็นศาสตร์ที่เกิดขึ้นในโลกตะวันตก แต่เราก็สามารถนำหลักการแนวคิดที่ดีของทั้งโลกตะวันตกและโลกตะวันออกมาผสมผสานกันได้ โดยหลักสัปปายะธรรมจะสามารถช่วยให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

เป็นบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อผู้ที่ใช้ชีวิตอยู่ในพื้นที่นั้น เมื่อพิจารณาจากสัปปายธรรมทั้ง 7 ประการแล้ว จะสามารถจำแนกการจัดการบรรยากาศในองค์กรได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. **บรรยากาศภายนอก** ได้แก่ สภาพที่ทำงานเหมาะสม (อวาสสัปปายะ) การเดินทางสะดวก (โคจรสัปปายะ) สภาพภูมิอากาศเหมาะสม (อุตสัปปายะ) และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี (อิริยาบถสัปปายะ)

2. **บรรยากาศภายใน** ได้แก่ ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ภัสสสัปปายะ) มีบุคคลต้นแบบหรือที่ปรึกษาที่ดี (บุคลลสัปปายะ) และ บุคลากรมีสุขภาพดี (โภชนะสัปปายะ)

ซึ่งการสร้างบรรยากาศการทำงานที่นั่นจะต้องให้ความสำคัญทั้งบรรยากาศภายนอกและบรรยากาศภายใน มีการจัดการให้ทั้ง 2 ส่วนนี้เกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยสามารถนำเสนอการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายธรรมตามแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายธรรม

บทสรุป

องค์กรที่มีผลลัพธ์การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ย่อมมีที่มาจากปัจจัยหลายประการเป็นแรงช่วยเกื้อหนุน ทั้งจากตัวผู้นำขององค์กร การบริหารจัดการองค์กรในด้านต่างๆ ตลอดจนทรัพยากรบุคคลในที่ทำงานล้วนเป็นกำลังหลักที่จะพาให้องค์กรก้าวไปสู่เส้นชัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยทั้งหลายที่กล่าวมานั้นต่างมีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออกกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร บรรยากาศในองค์กรที่ดีจะช่วยเกื้อกูลและเอื้อต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการให้บรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่คนในองค์กรรับรู้ได้ถึงสภาพของความ

เป็นครอบครัวในบ้านหลังเดียวกัน ย่อมเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต่างปรารถนา มีบรรยากาศแห่งความอบอุ่น ให้เกียรติกัน โอบอ้อมอารี มีน้ำใจไมตรีต่อกัน เป็นธรรมเนียมสถาน คือ เป็นองค์กรที่ผลิตเพลินตาเพลินใจ สามารถสร้างความสุขในชีวิตได้ไปพร้อมกับการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดขึ้นได้เมื่อนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ หลักสัปปายะธรรม เข้ามาบูรณาการกับการจัดการองค์กร แม้ว่าหลักธรรมดังกล่าวจะบอกถึงแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการประพฤติวัตรปฏิบัติธรรมเป็นหลัก แต่ก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่ดีได้ โดยการจัดสภาพที่ทำงานให้เหมาะสม มีการเดินทางที่สะดวก ผู้คนในองค์กรมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีบุคคลที่ดีเป็นแบบอย่าง รู้จักดูแลเอาใจใส่สุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ให้ความสำคัญเรื่องความสมดุลของสภาพอากาศ ตลอดจนมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในที่ทำงานได้อย่างปกติสุข การจัดการในสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นแนวทางที่ช่วยให้บรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างเกื้อกูลต่อคนทำงาน และช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

References

- กมลปราณี อภัยภักดิ์. (2563). “บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ”. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 6. ฉบับที่ 1. (มกราคม – มิถุนายน) : 326 - 328.
- กรปวีณ์ ตากำ. (2558). “บรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาคอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของไทย”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรมสุขภาพจิต. รายงานอัตราการฆ่าตัวตาย (รายต่อแสนประชากร) ปี พ.ศ. 2540-2563. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.dmh.go.th/report/suicide/stat_prov.asp [3 กันยายน 2564].
- คณะทำงานจัดการความรู้ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2560). คู่มือเทคนิคการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2557). “โมเดล “เป็น อยู่ คือ” โมเดลเพื่อการสร้างความสุขในการทำงานแบบไทยๆ”. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน) : 44.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พาสนา จุลรัตน์. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). ความว่าง จิตว่าง เมื่อจิตไม่วุ่น จิตก็จะว่าง. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย. (มปป). วิสัทธิมรรคแปด ภาค 1 ตอน 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- วรกานต์ สาระปัญญา. (2558). “การจัดการจราจรในย่านศูนย์การค้า ย่านชุมชน และจุดบริการขนส่งสาธารณะ : กรณีศึกษาในเขตเทศบาลนครรังสิต. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วนบุษย์ ยุพเกษตร. **ประสิทธิภาพงานจากสิ่งมีชีวิตสีเขียว**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://web.tcdc.or.th/Articles/Detail/Second-Home> [14 กันยายน 2564].
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย. (2561). **คู่มือการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่านำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก,
- สัญญา สันติเวช และนิวัติ ทองป่อง. (2560). “ทัศนคติของคนไทยที่มีต่อสิ่งอำนวยความสะดวกของผู้พิการที่ถูกออกแบบเพื่อคนทั้งมวลในที่สาธารณะ”. *Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม) : 1363.
- อัศรัช แสนสิงห์. “บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัดสาขานครราชสีมา”. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2560.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมกถาในวันวิสาขบูชา 2 มิถุนายน 2547 ณ อุโบสถวัดญาณเวศกวัน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : payutto.net/book-content/กล่าวนำ-รัฐศาสตร์เพื่อ/ [8 กันยายน 2564].
- George H. Litwin and Robert A. Stringer Jr.. “**Motivation and Organization Climate**”. Boston Division of Research. Graduate School of Business Administration : Harvard University, 1968.

คำแนะนำ

สำหรับผู้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับการตีพิมพ์ลงในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาเขตเชียงใหม่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้

1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาด B5 โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนกับด้านซ้าย 2.0 นิ้วครึ่ง ด้านขวากับด้านล่าง 1.5 นิ้ว

1.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

1.2.1 ขนาดกระดาษ ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่องต้นฉบับของผู้เขียน ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

2. เลขหน้า ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวา

1.2.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.2.3 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.2.4 ชื่อผู้เขียน ขนาด 12 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง (ในกรณีที่มืออาจารย์ที่ปรึกษาให้ลงชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาด้วย)

1.2.5 ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวา ใต้ชื่อผู้เขียน

1.2.6 หัวข้อของบทความย่อไทย/อังกฤษ ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ที่อยู่/หน่วยงานสังกัดของผู้เขียน

1.2.7 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 แท็บ (Tab) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.2.8 หัวข้อของคำคัญเวิร์ด ภาษาไทย ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดซ้ายหน้ากระดาษใต้บทคัดย่อภาษาไทย

1.2.9 หัวข้อของคำคัญเวิร์ด ภาษาอังกฤษ ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดซ้ายหน้ากระดาษใต้บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

1.2.10 หัวข้อเรื่อง ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.2.11 หัวข้อย่อย ขนาด 14 ชนิดตัวหนา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อยโดยเรียงตามลำดับหมายเลขตำแหน่งเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย

1.2.13 เนื้อหา ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.3 จำนวนหน้าต้นฉบับ ควรมีความยาวประมาณ 8-12 หน้า

2. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับ

เนื้อหาภาษาไทยที่มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ควรแปลเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด (ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้ หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจนให้ทับศัพท์ได้) และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจ ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อนเนื้อหาต้องเรียงลำดับดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (title of the article) ควรสั้น และกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

2.2 ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทย และระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)

2.3 ที่อยู่ ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบัน

2.4 บทคัดย่อ (Abstract) เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 500 คำ โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (Abstract) ซึ่งแปลจากบทคัดย่อภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ ต้องมีเนื้อหาตรงกัน ใช้อักษรตัวตรง

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้ สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

2.6 วัตถุประสงค์ (Objective) ให้ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

2.7 วิธีการศึกษา (Methods) กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.8 ผลการศึกษา (Results) เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับอาจแสดงด้วยตารางกราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้น ขอบตารางด้านซ้ายและขวา หัวตารางแบบธรรมดา ไม่มีสี ตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น ไม่ควรมีเกิน 5 ตารางสำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำ ที่ชัดเจนและมีคำบรรยายได้รูป กรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้ และภาพประกอบ (Figure) และตาราง (Table) ควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพหรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์ได้ภาพหรือตาราง

2.9 **สรุปผล (Conclusion) และข้อเสนอแนะ (Recommendation)** เป็นการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบกับผลการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำผลไปใช้ประโยชน์ และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต หรือ

วิจารณ์ (Discussion) เป็นการอภิปรายผลจากข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์นำมาเปรียบเทียบกับผลการทดลองของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

2.10 **ข้อเสนอแนะ (Suggestion)** การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2.11 **กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)** เป็นการแสดงความขอบคุณแก่ผู้ที่ช่วยเหลือให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพียงสั้นๆ (อาจมีหรือไม่มีก็ได้)

2.12 **เอกสารอ้างอิง (References)** เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแนวทางการอ้างอิงแนวการเขียนตำราของมหาวิทยาลัย และการอ้างอิงคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ให้ใช้ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงตามมาตรฐานสากลมีรูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association)

การอ้างอิงแบบ APA

1. หนังสือ

1.1 คัมภีร์พระไตรปิฎกหรือหนังสือสำคัญพิมพ์เป็นชุด

ให้อ้างชื่อย่อคัมภีร์. เล่ม/ข้อ/หน้า. และให้วงเล็บคำว่า (บาลี) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีหรือวงเล็บคำว่า (ไทย) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ตัวอย่างเช่น 1 (ขุ.ชา. (บาลี) 27/855/191).

1.2 หนังสือทั่วไป

(ผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์ : หน้า). ตัวอย่างเช่น

พระเทพโศภณ (ประยูร ธรรมจิตโต), 2544 : 38).

(Venerable Dr. W. Rahula, 2004 : 69)

2. วารสาร

ผู้เขียน, เล่มที่หรือปีที่ (ฉบับที่): หน้า. ตัวอย่างเช่น

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, 3 (1) : 14-28.

K.N., Jayatileke, 77 (1): 10-15.

3. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย, ปีที่พิมพ์. ตัวอย่างเช่น
สามารถ บุญรัตน์, (2557).

4. สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์, ตำแหน่ง (ถ้ามี), วัน เดือน ปี ตัวอย่าง
สัมภาษณ์ พระเทพโสภณ, (18 กรกฎาคม 2557).

5. เว็บไซต์

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (7 กันยายน 2555).

6. ภาษาอังกฤษ

(Maslow Abraham, 1970 : 58)

การเขียนเอกสารอ้างอิง

1. ภาษาไทย

(ก) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

(ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

1) หนังสือ

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. (2544). สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

2) วารสาร

ผู้เขียน. “ชื่อบทความ”. ชื่อวารสาร. ปีที่ (ฉบับที่), หน้า ตัวอย่างเช่น

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. (2557). “การกำหนดประเด็นปัญหา การตั้งชื่อ
เรื่องเรื่องและการเขียนวัตถุประสงค์การวิจัยทางสังคมศาสตร์”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์. 3(1), 67-97

3) วิทยานิพนธ์

สามารถ บุญรัตน์. (2557). “การบริหารการพัฒนาบทบาทสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคใต้ตอนบน”. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

4) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์, (วัน เดือน ปี). ตำแหน่ง ตัวอย่าง

ชวน หลีกภัย. (19 พฤษภาคม 2541). นายกรัฐมนตรี. สัมภาษณ์.

Ross, R. 1980, May 5. Associate Director, Cornell University Libraries. Interview.

5) เว็บไซต์

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยุร ธมฺมจิตฺโต). (7 กันยายน 2555). *ธรรมประกาศโนบาย*. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา : <http://www.buddhismth.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538970572&Ntype=9>

2. ภาษาอังกฤษ

Maslow Abraham. (1970). *Motivation and Personnality*. New York : Harper and Row Publishers.

3. ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆดังนี้

1. **บทความพิเศษ** บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้นและผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการ/วิชาชีพ

2. **บทความทางวิชาการ** ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการไม่เข้มข้นนัก เน้นกลุ่มเป้าหมายเป็นประชาชนทั่วไป

3. **บทความวิจัย** (Research article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

4. **บทความปริทรรศน์** (Review article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือและวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์วิจารณ์เปรียบเทียบกัน

5. **ปกิณกะ** (Miscellany) ได้แก่ บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปล ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิวิจารณ์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำราหรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ

4. การส่งต้นฉบับ

ผู้เขียนส่งต้นฉบับที่พิมพ์ตามข้อกำหนดของรูปแบบวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ จำนวน 2 ชุด พร้อมแผ่นดิสก์ ส่งด้วยตนเอง หรือทางไปรษณีย์ลงทะเบียนมาที่

กองบรรณาธิการ วารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 192 หมู่ 2 ถนนลำพูน-ป่าซาง ตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน 51000 หรือทาง e-mail: mcuharipunchai@gmail.com กรณีที่บทความได้รับพิจารณาให้ตีพิมพ์ บรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้นิพนธ์ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขครั้งสุดท้าย พร้อมซีดีรอม (CD ROM) ที่บรรจุเนื้อหาและข้อมูลที่มีอยู่ในบทความทั้งหมดที่ได้แก้ไขแล้ว ทั้งนี้ผู้นิพนธ์ต้องมีสำเนาเก็บไว้ด้วยเพื่อการอ้างอิง

5. การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอนพร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารก่อน

6. การอ่านประเมินต้นฉบับ

ต้นฉบับจะได้รับการอ่านประเมิน โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จากภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย ในสาขาวิชานั้นๆ ไม่น้อยกว่า 2 ท่าน ต่อเรื่อง และส่งผลการอ่านประเมินคืนผู้เขียนให้เพิ่มเติม แก้ไข หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

7. ลิขสิทธิ์

ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ห้ามนำข้อความทั้งหมดหรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ เว้นเสียแต่ว่า จะได้รับอนุญาตจากวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นลายลักษณ์อักษร และเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ลิขสิทธิ์ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์ บทความให้แก่วารสาร พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ เพียงแห่งเดียวเท่านั้น

8. ความรับผิดชอบ

เนื้อหาต้นฉบับที่ปรากฏในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน ทั้งนี้ไม่รวมความผิดพลาด อันเกิดจากเทคนิคการพิมพ์

9. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการเป็นสมาชิกวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ กรุณาติดต่อ “หัวหน้ากองบรรณาธิการวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์” วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 192 หมู่ 2 ถนนลำพูน-ป่าซาง ตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน 51000 โทรศัพท์ 053 – 563163 ต่อ 100 Fax ต่อ 105 e-mail : mcuharipunchai@gmail.com อัตราค่าวารสาร กำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 150 บาท ไม่รวมค่าส่ง อัตราค่าสมาชิก ปีละ 200 บาท

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

1. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน
2. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ในระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารอื่น
3. เนื้อหาในต้นฉบับควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้น โดยผู้เขียนเองไม่ได้ลอกเลียนหรือคัด

ทอนมาจากผลงานวิจัยของ

ผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม

4. ผู้เขียนต้องเขียนต้นฉบับตามรูปแบบคำแนะนำที่กำหนด

5. ผู้เขียนได้แก้ไขความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน ทั้งภายในและภายนอกแล้ว

หลังจากผู้เขียนได้แก้ไขบทความเรียบร้อยแล้ว กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

แบบฟอร์มการส่งต้นฉบับเพื่อพิจารณานำลงในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/น.ส.).....
2. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด..... ตำแหน่งวิชาการ (ถ้ามี).....
3. สถานภาพผู้เขียน ☐ อาจารย์ในสถาบันการศึกษา (ชื่อสถาบัน).....
- โปรแกรม..... คณะ..... ☐ บุคคลทั่วไป
- (ชื่อหน่วยงาน)

4. ขอส่งต้นฉบับ (Original Article) เรื่อง

.....

.....

5. ชื่อผู้เขียนร่วม (ถ้ามี)

.....

6. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวกเลขที่

แขวง/ตำบล..... เขต/อำเภอ.....

จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์..... โทรศัพท์มือถือ..... โทรสาร.....

E-mail

7. สิ่งที่ส่งมาด้วย ☐ แผ่นดิสก์ข้อมูลต้นฉบับ ชื่อแฟ้มข้อมูล.....

☐ เอกสารพิมพ์ต้นฉบับ จำนวน 2 ชุด

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ยังไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

ลงนาม.....ผู้เขียน

(.....)

วันที่...../...../.....

ลงนาม.....อาจารย์ที่ปรึกษา (ถ้ามี)

(.....)

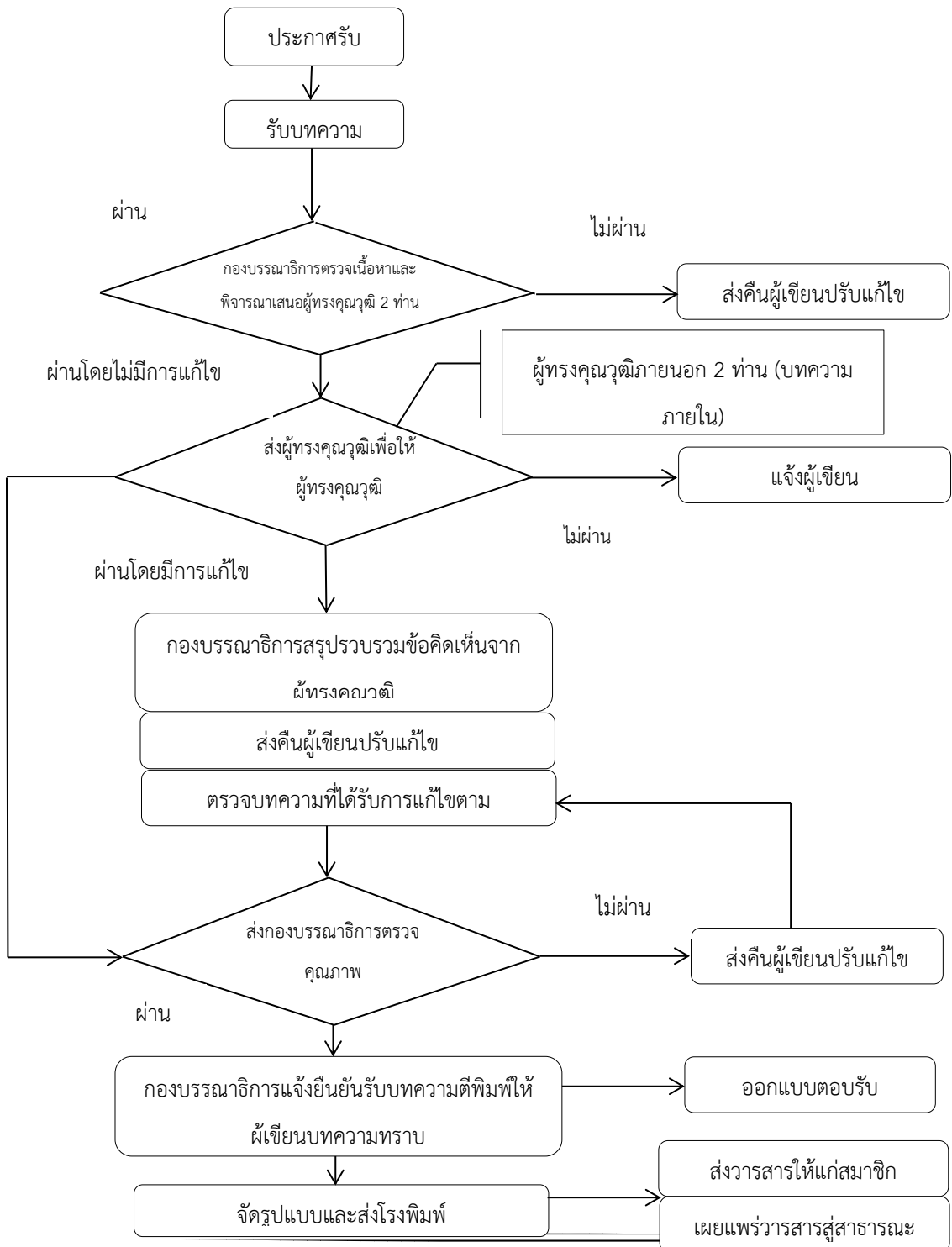
วันที่...../...../.....

กระบวนการจัดทำวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

วารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ เป็นวารสารทางวิชาการที่มีวัตถุประสงค์มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการและงานวิจัยสาขาวิชา ศาสนา ปรัชญา พระพุทธศาสนา ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์เพื่อให้บริการทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนแนวคิดทางพระพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนให้เกิดวารสารทางวิชาการกลางของมหาวิทยาลัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัยแก่ผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัยและนิสิต นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติทางด้านศาสนา ปรัชญา พระพุทธศาสนา ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำดังต่อไปนี้

1. ประกาศรับต้นฉบับจากคณาจารย์หรือนักวิจัย ช่วงที่ 1 พ.ย.-ม.ค., ช่วงที่ 2 พ.ค.-ก.ค.
2. กองบรรณาธิการวารสารฯ รับบทความตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของต้นฉบับและพิจารณาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน
3. กองบรรณาธิการวารสารฯ จัดส่งต้นฉบับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในสาขาวิชานั้นๆ อ่านประเมินต้นฉบับไม่น้อยกว่า 2 ท่าน ต่อเรื่อง
4. ส่งให้ผู้เขียนแก้ไขตามผลการอ่านประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
5. กองบรรณาธิการวารสารฯ ตรวจสอบคุณภาพบทความและจัดทำเนื้อหาต้นฉบับวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
6. กองบรรณาธิการแจ้งยืนยันรับบทความให้ผู้เขียนบทความทราบ
7. ดำเนินการจัดพิมพ์
8. กองบรรณาธิการวารสารฯ ดำเนินการเผยแพร่วารสารฯ

ขั้นตอนการดำเนินงานของวารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์



ติดต่อประสานงาน

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาเขตเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
192 หมู่ที่ 2 ถนนลำพูน-ป่าซาง ตำบลต้นธง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน 51000
โทรศัพท์ 053 – 563163 ต่อ 100 Fax ต่อ 105
e-mail: mcuharipunchai@gmail.com
ดร.สามารถ บุญรัตน์ ผู้ประสานงานประจำวารสาร ฯ มือถือ 089-2909775



ใบตอบรับการเป็นสมาชิก

ที่.....

วัน.....เดือน.....ปี.....

กราบนมัสการ / เรียน บรรณาธิการวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

ข้าพเจ้า (ชื่อภาษาไทย).....

(ชื่อภาษาอังกฤษ)

ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้)

.....

E – Mail.....เบอร์โทรศัพท์..... โทรสาร.....

มีความประสงค์จะขอรับสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์

() สมาชิกประเภทรายปี 300 บาท (จำนวน 2 เล่ม)

() เล่มละ 150 บาท

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่ง

() เงินสด

() ธนาณัติ (สั่งจ่าย.....)

() ตัวแลกเงินไปรษณีย์

() แคชเชียร์เช็ค ในนาม.....

โปรดนำส่งวารสารหริภุญชัยปริทรรศน์

สถานที่ติดต่อ [] ที่บ้าน [] ที่ทำงาน [] เลขที่.....ถนน.....หมู่ที่..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัส

ไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรศัพท์เคลื่อนที่.....

โทรสาร..... E-Mail.....

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

คำบำรุงปี พ.ศ.....

ลงชื่อ.....

เลขที่ใบเสร็จ.....

()

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงบัญชีแล้ว.....