



วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์

Journal of MCU. Haripunchai Review

ISSN : 2586-9310 (Print)**ISSN: 2672-9792 (Online)**

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2565

Vol.5 No.1 January - June 2022

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 ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน ต่อบทความ ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะของความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ 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)

คณะกรรมการกองบรรณาธิการ

พระครูสิริสุตตานุยุต,ดร.ผศ.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูโกวิทธรรมวาทิ,ดร.ผศ.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ อุเทน ปัญญา	มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนันทธรรณ ขาวงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
รองศาสตราจารย์ ดร.โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล เครือแสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ อุปสอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ

ศาสนา, ปรัชญา, พระพุทธศาสนา, สังคมวิทยา, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, การบริหาร การศึกษา, นิติศาสตร์ และสาขาอื่นๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระราชปรีดีทิพย์, ศาสตราจารย์ ดร.
พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รองศาสตราจารย์,ดร.
พระครูโสภณปริยัติสุธี, รองศาสตราจารย์ ดร.
พระครูสิริสุตตานุยุต,ผศ.ดร
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย พลเมืองดี
 รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง
 รองศาสตราจารย์ พูนทรัพย์ เกตุวีระพงศ์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ พรหมเลิศ
 รองศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
 รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช
 รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง
 รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สิงอุดม
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา

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.ศักดิ์ จงแก้ววัฒนา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.สนอง วรอุไร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญลือ เผือกผ่อง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.ธันยวัฒน์ รัตนศักดิ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ สมหมาย เปรมจิตต์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.จารุณี มณีกุล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ สิรินกร กาญจนสุนทร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวคนธ์ สุดสวาสดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังธรรม	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ศรีทรัพย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.กัณตภณ หนูศรีแก้ว	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงใจ บุญกุศล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
รองศาสตราจารย์ ดร. ชะลอ รอดคอย	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ รักดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนันทธร ขาวงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ขอบตรง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
รองศาสตราจารย์ ดร. โขติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระธรรม เนียมน้ำเพชร	มหาวิทยาลัยเนชั่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อธิปัตย์ บุญเหมาะ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

พิสูจน์อักษร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไกรสร แสงวงศ์	นายณฤพันธ์ สมเจริญ
พระมหาดร.รณพล นริสโร	นางสาว ปิ่นปิ่นท์ เหลืองพิทักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปรีชา ศรีสอนใจ	นายจันทรมณ์ ตาบุลิจ

ออกแบบปก ภาพ/ศิลปกรรม:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ บุญรัตน์-นายพุทธิพงษ์ กันทะรส-นายกฤษดากรณ์ กองเงิน

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

จัดพิมพ์โดย : วารสาร มจร.ทริภุญชัยปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัย
สงฆ์ลำพูน (ออนไลน์)

บทบรรณาธิการ

วารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์นี้เป็นปีที่ 6 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2565 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการซึ่งเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการและเรื่องดังต่อไปนี้

ยุพิน เกื่อนศรี และนาตาลิ กัลยาณมิตร ผลงานเรื่อง ภูมิปัญญาท้องถิ่น : สถานภาพองค์ความรู้และแนวทางการอนุรักษ์และเผยแพร่ กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า 1). องค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ มี 5 ด้าน ได้แก่ ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านเกษตรกรรม ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านอุตสาหกรรมและหัตถกรรม ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านอาหารและขนมไทย ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการแพทย์แผนไทย และผู้ทรงภูมิปัญญาด้านศาสนาและประเพณี และ 2). แนวทางการอนุรักษ์และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แก่ การส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มที่มีศักยภาพการถ่ายทอดความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่เด็ก เยาวชน การปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้กับคนรุ่นใหม่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและสร้างเครือข่ายเพื่อสืบสานและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดให้มีสถานที่จัดเก็บรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นในรูปแบบของแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนและผู้สนใจมีความรู้ ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยสื่อที่หลากหลายและน่าสนใจ

จรุงจิรา มณีศิริ ผลงานเรื่อง ประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า 1.ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 มีระดับประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งงานป้องกันปราบปรามและ

ตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจ ที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 มีระดับประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมากมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐธัญชา ไชยประเสริฐ ผลงานเรื่อง การศึกษาเป็นสิ่งที่สร้างให้มนุษย์เกิดกระบวนการทางความรู้ ความคิดและความประพฤติทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การภาครัฐตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย 1.การสร้างโรงเรียนต้นแบบและหลักสูตรสำหรับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์ 2.การสร้างแรงจูงใจทางการศึกษาให้มากขึ้นด้วยการันตีคุณภาพที่เน้นไปที่ภาคปฏิบัติมากกว่าตัวทฤษฎี 3. การจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงประถมศึกษาผ่านการจัดการของรัฐที่ไม่มีภาคเอกชนมาเกี่ยวข้องเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 4.การกระจายอำนาจโรงเรียนไปสู่การมีส่วนร่วมของชุมชนหรือเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่วนท้องถิ่นในรูปแบบคณะกรรมการ และ 5.การปรับปรุงแบบบทบาทครูสอนตามปกติให้กลายเป็นโค้ช

คณิตดา กรรณสูตร ผลงานเรื่อง กลยุทธ์การจัดการธุรกิจตามหลักปาปนิกรรมในยุคโรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (COVID -2019) พบว่า ปาปนิกรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การจัดการธุรกิจได้อย่างลงตัว ได้แก่ 1) จักขมา คือ องค์กรที่มีวิสัยทัศน์คิดค้นช่องทางการทำธุรกิจอย่างชาญฉลาดโดยเฉพาะความรู้เรื่องสินค้า สามารถลดต้นทุนจากสินค้าได้ และช่องทางการระบายสินค้าในสต็อกได้อย่างรวดเร็ว 2) วิรุโระ คือ ความเชี่ยวชาญและชัดเจนในระบบกลไกการตลาดในยุค COVID -2019 ระบบตลาด ความต้องการของผู้บริโภค สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน สามารถครองใจลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง และสินค้านั้นจะตรงกับความต้องการของลูกค้า และ 3) นิสสยสัมปันโน คือ ภาพลักษณ์ขององค์กรทางธุรกิจที่มีความน่าเชื่อถือจริงใจ ชื่อสัตย์สุจริตต่อลูกค้า เป็นที่ไว้วางใจ และมีแหล่งทุนสำรองอย่างต่อเนื่องหรือระบบไหลเวียนของเงินในองค์กรอย่างไม่ขาดสาย

เกศิ จันทราประภาวัฒน์ ผลงานเรื่อง การสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ พบว่า การสร้างและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานในองค์กรแบบสมัยใหม่ได้น่าจะช่วยให้เกิดคุณภาพต่าง ๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี ได้แก่ 1) การปรับบทบาทของผู้บริหารองค์กรเป็นโค้ชที่หล่อหลอมคนในองค์กร 2) จัดตั้งกลุ่มเล็ก ๆ อย่างไม่เป็นทางการให้ในองค์กร 3) สร้างจุดนั่งสนทนาหรือสถานที่นั่งเล่นสำหรับบุคลากร 4) กำหนดจุดรับประทานร่วมกันในตอนกลางวัน 5) สร้างสนาม

กีฬาเล็กสำหรับบุคลากรก่อนกลับบ้าน และ6) รอบ 1 เดือนมีการจัดกิจกรรมสาธารณะหรือจิตอาสา ประโยชน์ 1 ครั้ง

สมชัย นันทาภิรัตน์ ผลงานเรื่อง การพัฒนาบรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลัก พุทธธรรมในสังคมไทย พบว่า ภาคเอกชนใช้คำว่า หลักบรรษัทภิบาล ที่มุ่งสู่การกำกับดูแลกิจการที่ดี สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์และความรับผิดชอบร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ส่วนธรรมาภิบาลในทางพระพุทธศาสนาแม้ว่าจะไม่มีโดยตรงแต่สามารถนำไปสู่การประยุกต์เพื่อการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งบทความนี้มุ่งไปสู่การ วิเคราะห์เพื่อการพัฒนาธรรมาภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทย ได้แก่ ทิศเบื้องล่างว่าด้วยลูกจ้าง ประกอบด้วย 1) การเริ่มทำงานก่อน 2) เลิกงานหลังเจ้านาย 3) ไม่ทุจริต 4) มีประสิทธิภาพการทำงาน 5) ซื่อสัตย์ยอมเจ้านาย ส่วนนายจ้างควรมีเอื้อเพื่อประกอบด้วย 1) มอบหมายงานที่เหมาะสม 2) มอบโบนัสและรางวัลรายปี 3) จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร 4) มอบ ของขวัญในวันพิเศษ และ 5) กำหนดวันหยุดและพักผ่อน

จรงจิรา มณีสิริ ผลงานเรื่อง ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของผู้เสียหายในคดีข่มขืน : กรณีสอบสวนของตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของ ผู้เสียหายในคดีข่มขืน เป็นสิ่งที่สามารถจะการสร้างความเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา โดยเฉพาะการสร้าง ความเข้าใจเรื่องระบบกฎหมาย เพื่อลดการกระทำผิด การอธิบายสิทธิของประชาชนและตัวเจ้าหน้าที่ การสื่อสารข้อมูลที่ดี โปร่งใสและเป็นธรรมแก่ผู้รับข่าวสาร การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ การลด ขั้นตอนในการปฏิบัติงานปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายให้ทันต่อวิวัฒนาการของอาชญากรรมที่มี รูปแบบและวิธีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญและทักษะการปฏิบัติงานให้ทันสมัย อยู่เสมอที่สามารถนำไปสู่กระบวนการสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของผู้เสียหายในคดี ข่มขืนได้

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง



(ผศ.ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์)

บรรณาธิการวารสาร มจร หริภุญชัยปริทรรศน์

สารบัญ

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

บทความวิจัย :

ภูมิปัญญาท้องถิ่น : สถานภาพองค์ความรู้และแนวทางการอนุรักษ์และเผยแพร่ กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรธานี ยุพิน เกื้อนศรี และนาตาลี กัลยาณมิตร	1-15
ประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงาน ป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 จรุงจิรา มณีศิริ	16-29

บทความวิชาการ :

กลยุทธ์การจัดการธุรกิจตามหลักปาปนิกรรมในยุคโรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (COVID -2019) คณิตดา กรรณสูต	30-44
การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การภาครัฐตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ณัฐณิชา ไชยประเสริฐ	45-60
การสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ เกศิ์ จันทราประภาวัฒน์	61-74
การพัฒนาบรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทย สมชัย นันทาภิรัตน์	75-90

ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของผู้เสียหายในคดีข่มขืน : กรณีสอบสวนของ ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์	91-106
จรุงจิรา มณีศิริ	
คำแนะนำ : สำหรับผู้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ วารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์	106-119

ภูมิปัญญาท้องถิ่น : สถานภาพองค์ความรู้และแนวทางการอนุรักษ์และเผยแพร่ กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรดิตถ์

Local wisdom: The status of knowledge, guideline to preserve and disseminate. Case study: Nam Krai Subdistrict Administrative Organization, Nam Pad district, Uttaradit province.

ยุพิน เกื่อนศรี Yupin Thaunsri

นาตาลี กัลยาณมิตร Natalie Kalayanamit

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

Faculty of Humanities and Social Sciences

yuphin.thu@uru.ac.th



Haripunchai Review July, 17/09/2021 Haripunchai Review July, 10/03/2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและหาแนวทางการอนุรักษ์และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่นตำบลน้ำไคร้ จำนวน 24 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการบอกต่อ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1). องค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ มี 5 ด้าน ได้แก่ ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านเกษตรกรรม ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านอุตสาหกรรมและหัตถกรรม ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านอาหารและขนมไทย ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการแพทย์แผนไทย และผู้ทรงภูมิปัญญาด้านศาสนาและประเพณี และ 2). แนวทางการอนุรักษ์และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แก่ การส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มที่มีศักยภาพมาช่วยกันสานต่อภูมิปัญญาโดยการถ่ายทอดความรู้ ให้แก่เด็ก และเยาวชนในชุมชน การถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่เด็ก เยาวชน คนในชุมชนและบุคคลภายนอก การปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้กับคนรุ่นใหม่ ได้ตระหนักถึงคุณค่า สาระ และความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและสร้างเครือข่ายเพื่อสืบสานและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดให้มีสถานที่จัดเก็บรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นในรูปแบบของแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนและผู้ที่มีสนใจมีความรู้ ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยสื่อที่หลากหลายและน่าสนใจ

คำสำคัญ : ภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางการอนุรักษ์และเผยแพร่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้.

Abstract

The research aimed to study the status of local wisdom knowledge and guideline to preserve and disseminate the local wisdom of Nam Krai Subdistrict Administrative Organization. Nam Pad district, Uttaradit province. By qualitative research. Target group were 24 local wisdom people in Nam Krai Subdistrict Administrative Organization. Sampling was Snowball sampling. Tools was semi-structured interviews and data analyze by content analysis The results found that 1). The local wisdom knowledge of Nam Krai Subdistrict Administrative Organization has 5 areas: in agriculture, in industry and handicrafts, in Thai food and confectionery, in Thai traditional medicine, and religious and traditional wisdom. 2) The guidelines for preserving and disseminating the local wisdom of Nam Krai Subdistrict Administrative Organization, Nam Pad district, Uttaradit province, including encouraging potential group members to help continue their wisdom by transferring knowledge to children and young people in the community, transferring local wisdom knowledge to children, youth, community insiders and outsiders. Instilling awareness for the younger generation Recognize the value, substance, and importance of local wisdom. Promoting and encouraging strong groups and building networks to continue and develop local wisdom. Providing a place to collect local wisdom in the form of a learning resource in the community. Public relations for people in the community and interested parties to have knowledge Understanding local wisdom by diverse and interesting media.

Keywords : Local Wisdom, Conservation and Dissemination Guidelines, Nam Krai Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

ประเทศไทยมีความหลากหลายทางด้านชาติพันธุ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาของบรรพบุรุษที่สืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นมาหลายชั่วอายุคน ในมิติของสังคมไทยซึ่งมีพื้นฐานมาจากสังคมเกษตรกรรมที่พึ่งพาธรรมชาติมีความคิด ความเชื่อ พิธีกรรมทางศาสนาที่นำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต นอกจากนี้ในแต่ละท้องถิ่นของประเทศไทยยังมีรูปแบบวัฒนธรรมความเชื่อที่แตกต่างกัน และได้สะสมภูมิปัญญาดั้งเดิมที่มีอัตลักษณ์ของชุมชนโดยแสดงออกมาในลักษณะของขนบธรรมเนียมประเพณี งานช่าง งานฝีมือ และงานหัตถกรรม ภูมิปัญญาจึงเป็นพื้นฐานขององค์ความรู้ที่คนในท้องถิ่นนั้นๆ ได้สั่ง

สมประสพการณ์และถ่ายทอดความรู้สืบทอดกันมาจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติและเป็นสิ่งที่นำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตรวมถึงการประกอบอาชีพ (คณิดา ตุมพสุวรรณ, 2562)

ในสถานการณ์ที่สังคมมีปัญหาจากการไหลบ่าของวัฒนธรรมตะวันตก ทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลดทอนความสำคัญลง (ปิยดา สุนทรปิยะพันธ์และคณะ, 2562) ภูมิปัญญาท้องถิ่นถือเป็นองค์ความรู้ ที่เกิดจากการสั่งสมของประสบการณ์ของผู้รู้ในชุมชนและประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษที่มีความรู้และจากสถาบันต่างๆมากมาย โดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมและศาสนาเป็นอย่างมากและมีวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานของภูมิปัญญา มีการปฏิบัติโดยคนในชุมชนการศึกษาภูมิปัญญาในระยะแรกเป็นเรื่องของวัฒนธรรมในชุมชน การพึ่งพาตนเองของชาวบ้าน ต่อมาได้ศึกษากว้างขึ้นในลักษณะของปราชญ์ชาวบ้าน ดังนั้นภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและสมควรได้รับการรื้อฟื้นและเผยแพร่มากขึ้น

นอกจากนั้นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังรวมถึงทรัพยากรความรู้ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในท้องถิ่นแต่ละแห่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน หรือมีความเป็นสากลที่หลากหลาย ท้องถิ่นมีคล้ายกันภูมิปัญญาท้องถิ่นในแต่ละท้องถิ่นเกิดจากการที่ชาวบ้านแสวงหาความรู้เพื่อเอาชนะอุปสรรคทางธรรมชาติ ทางสังคมที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและวิถีชีวิตชาวบ้าน (มนตรี โคตรคันหา, 2550) วิถีชีวิตแบบดั้งเดิมของไทยส่วนมากจะยังคงปฏิบัติสืบทอดกันมาตามชนบทหรือตามท้องถิ่นห่างไกล ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่ยังคงมีการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ ดังนั้นการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงเป็นการธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของท้องถิ่นเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นการเผยแพร่ภูมิปัญญาในท้องถิ่นให้แก่ผู้ที่สนใจได้รับทราบและร่วมภูมิไจกับบุคคลในท้องถิ่นด้วย ภูมิปัญญาท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและดำรงอยู่กับสังคมมนุษย์มาช้านานเป็นการดำรงในชีวิตที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของแต่ละท้องถิ่นโดยมีการปรับสภาพการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมธรรมชาติตามกาลเวลา (ประเวศ วรรศรี, 2536)

ตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรธานี มีชื่อมาจากลำห้วยน้ำซึ่งมีต้นไคร้อยู่จำนวนมาก เรียกกันว่าลำน้ำไคร้ ซึ่งไหลผ่านหมู่บ้านที่ชาวบ้านใช้น้ำในการทำเกษตร จึงเป็นที่มาของชื่อตำบลน้ำไคร้ เป็นพื้นที่ภูเขาสลับพื้นที่ราบ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ปลูกข้าว ปลูกข้าวโพด ปลูกมันสับปะหลัง เป็นต้น ปีพ.ศ. 2475 รัชกาลที่ 5 ได้ประกาศให้มีการกระจายการปกครอง จึงได้จัดตั้งเป็นตำบลมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2475 เป็นต้นมา ตำบลน้ำไคร้มีพื้นที่ประมาณ 184,491 ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น 7 หมู่บ้าน คือ หมู่ 1 บ้านน้ำไคร้ หมู่ 2 บ้านนากล่า หมู่ 3 บ้านห้วยแมง หมู่ 4 บ้านปางเกลือ หมู่ 5 บ้านห้วยน้ำไหล หมู่ 6 บ้านวังผาชัน และหมู่ 7 บ้านปางกรุงตำบลน้ำไคร้ มีพื้นที่สภาพที่เป็นภูเขาและเนื้อที่เป็นป่าสงวนแห่งชาติ สภาพดินเป็นดินลูกรัง มีลำน้ำคลองตรอนไหลผ่านระหว่างบ้านห้วยแมง บ้านนากล่า บ้านน้ำไคร้ และบ้านห้วยน้ำไหล ซึ่งเป็นเขตพื้นที่อยู่อาศัยและพื้นที่เกษตรกรรมมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติที่หลากหลาย เช่น อุทยานแห่งชาติดงสักใหญ่ อ่าง

เก็บน้ำคลองตรอน วนอุทยานถ้ำจันทร์ และล่องแก่งห้วยแมง (คลองตรอน) เป็นต้น (รายงานสถานภาพตำบลน้ำไคร้. 2564)

ส่วนกลุ่มอาชีพเสริม ในพื้นที่ตำบลน้ำไคร้ที่โดดเด่นและเป็นอัตลักษณ์ของตำบลน้ำไคร้ ได้แก่ กลุ่มเย็บผ้าสำเร็จรูป วิสาหกิจชุมชนน้ำพริกเครื่องปรุง วิสาหกิจชุมชนทอผ้าพื้นเมือง กลุ่มทอผ้าพื้นเมืองวังผาชันและวิสาหกิจชุมชนทอผ้าพื้นเมืองทองใบ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตำบลน้ำไคร้มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สำคัญอยู่จำนวนมากแต่ยังไม่มีมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้อย่างเป็นระบบและมีความต้องการให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในวงกว้างต่อไป

จากข้อมูลและสถานการณ์ดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสถานภาพองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรธานี และหาแนวทางการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับนำไปเผยแพร่สู่การใช้ประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้างต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานภาพองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรธานี
2. หาแนวทางการอนุรักษ์และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรธานี

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารทางวิชาการ แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการลงพื้นที่สำรวจข้อมูลในภาคสนาม (Field Research) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้รู้ และปราชญ์ชุมชนที่มีสัญชาติไทย ที่อาศัยอยู่และมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรธานี มีวิธีการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายโดยการบอกต่อ (Snowball Sampling) เริ่มจากการค้นหารายชื่อของผู้ทรงภูมิปัญญาและเข้าไปสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นจึงอาศัยการบอกชื่อผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่นคนต่อไปจนกระทั่งข้อมูลมีการอิ่มตัวจึงยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้ได้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่เป็นข้อคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งได้นำข้อมูลมาจัดให้เป็นระบบและหาความหมายแยกแยะองค์ประกอบรวมทั้งเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลโดยคำนึงถึงทรรศนะคนใน (Insider View) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ข้อสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้นจึงวางเค้าโครงของข้อมูล โดยการแบ่งไว้เป็นประเภท (Categories) คำนึงถึงบริบท

(Context) ของข้อมูลเพื่อให้การวิเคราะห์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรยายคุณลักษณะเฉพาะของเนื้อหาโดยจะไม่ตีความ การตีความจะทำเฉพาะตอนที่สรุปผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ และนำเสนอผลการวิจัยในเวทีคืนข้อมูลให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในรูปของชุดข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นประเพณีและวัฒนธรรมของตำบลน้ำไคร้และเผยแพร่ผลการวิจัยในรูปแบบของบทความทางวิชาการ

ผลการศึกษา

1. องค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรมและหัตถกรรม ด้านอาหารและขนมไทย ด้านการแพทย์แผนไทย และด้านศาสนาและประเพณี ดังนี้

1.1. ด้านเกษตรกรรม มีผู้ทรงภูมิปัญญา จำนวน 4 คน ได้แก่

1) นายคำหล้า ค่ายคำ อายุ 50 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านเกษตรผสมผสาน การสะสมองค์ความรู้เริ่มศึกษาเกษตรผสมผสานตั้งแต่ทำงานอยู่ต่างจังหวัด ปี 2559 นำแนวเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 มาประยุกต์ใช้ มีพื้นที่ 14 ไร่ แบ่งเป็นที่อยู่อาศัย 2 งาน ขุดสระ 1 งาน เลี้ยงไก่ 1 งาน ทำนา 3 ไร่ ปลูग्มะนาว 2 งาน ปลูग्ผลไม้ เช่น ทุเรียน เงาะ มังคุด มีขั้นตอนดังนี้ 1). ปรับพื้นที่ดินทั้งหมดให้พร้อมสำหรับพื้นที่บ้านและพื้นที่ปลูग्ผักผลไม้ 2). ขุดสระขนาด 1 ไร่ไว้สำหรับใช้สอยและเลี้ยงปลา 3). ปลูग्ผักผลไม้ตามฤดูกาลและดูแลรักษาให้ออกผลผลิต 4). ทำเล้าเลี้ยงไก่ เป็ด ห่าน ไว้สำหรับเก็บไข่กินและขายหารายได้เลี้ยงครอบครัว 5). ทำนา 3 ไร่เก็บไว้บริโภคในครอบครัว 6). ทำระบบน้ำหยดไว้สำหรับรดน้ำผลไม้ และ 7). ทำปุ๋ยไว้ใช้

2) นางอรทัย ดิละ อายุ 54 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านหมอดิน การสะสมองค์ความรู้ เริ่มจากความสนใจในการทำเกษตรอินทรีย์และศึกษาด้วยตนเองโดยการเปิดคลิปปู๊ตัวอย่าง ต้องการลดความเสี่ยงของดินเพื่อให้ได้ผลผลิตการเกษตรที่เพิ่มขึ้น จึงเห็นความสำคัญและประโยชน์ของจุลินทรีย์และอินทรีย์ นำไปทำปุ๋ยเพื่อลดต้นทุน และแนะนำให้คนในชุมชนทำ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ไข่ไก่ 1 ฟอง ผงชูรส 1 ช้อนโต๊ะ กะปิ และหอมแดงสับ เพื่อป้องกันเชื้อรา 2). ผสมทุกอย่างให้เข้ากัน 3). เตรียมขวดน้ำขนาด 1.5 ลิตร ใส่ฝาเปล่า 4). ตักหัวเชื้อที่ผสมแล้ว 2 ช้อนโต๊ะ ต่อน้ำ 1 ขวด ใส่ลงไปขวดและ 5). เสร็จแล้วสามารถนำไปใช้ในการเกษตรได้

3) นายลำพวน วันเกลี้ยง อายุ 66 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านเกษตรผสมผสาน การสะสมองค์ความรู้ เริ่มจากเรียนรู้ด้วยตนเองและความรู้จากลูกขายนามาประยุกต์ใช้ ต่อยอดกับแปลงเกษตรของตนเอง ต่อมาได้มีการทำทาบัก ทอนกึ่ง ต่อยอดและติดตามพืชต่างๆ ตามที่มีคนสั่งทำ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ปลูग्พืชยืนต้นโกดิน ทำแนว 8 x 8 เมตร นำพืชที่ต้องการไปปลูग्จนแตกราก ต่อมาติดตามและเสียบ

ยอด 2) ปลุกพีชล้มลุกเตรียมดิน สองครั้ง ครั้งแรกเปิดหน้าดิน ครั้งที่สอง ไถซ่อนตดินให้ละเอียด ใช้เครื่องหยอดเมล็ดพีชหลังจากนั้นคุมยา คุมวัชพืช หลังจาก 1 เดือนจึงใส่ปุ๋ย

4) นายปรการ รองคัมภีร์ อายุ 61 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยชีวภาพ การสะสมองค์ความรู้ เนื่องจากปัญหาสภาพดินทางการเกษตรจึงหาวิธีแก้ไขปัญหาดินโดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งศึกษาดูงานจากกลุ่มปุ๋ยต่างๆ จากนั้นจึงทดลองนำวัตถุดิบที่มีในชุมชนมาผลิตปุ๋ยหมักชีวภาพไว้ใช้ในชุมชนและจำหน่าย จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ.2564) มีขั้นตอนดังนี้ เตรียมวัตถุดิบ ได้แก่ เศษวัชพืช มูลสัตว์ ดินเหนียว แกลบดำ รำนวล ปลาป่น โดโลไมท์ ฟอสเฟต กระดุกป่น กากถั่วเหลือง และน้ำหมักจุลินทรีย์หน่อกล้วย นำเศษวัชพืชและมูลสัตว์ มาเรียงเป็นชั้นๆ สลับกัน สูงไม่เกิน 1 เมตร เทน้ำหมักจุลินทรีย์หน่อกล้วยลงไป เพื่อช่วยในการย่อยสลายใช้ท่อ PVC หรือ ไม้ไผ่เสียบลงบนปุ๋ยให้ไต่ระยะห่าง 50 ซม. (หมักทิ้งไว้อย่างน้อย 3 เดือน) นำปุ๋ยหมักชีวภาพที่ได้มาปั่นผสมให้ละเอียด จากนั้นใส่ดินเหนียว แกลบดำ รำนวล ปลาป่น โดโลไมท์ ฟอสเฟต กระดุกป่น กากถั่วเหลืองและน้ำหมักจุลินทรีย์หน่อกล้วยและนำเข้าเครื่องอัดเม็ด นำไปฝังให้แห้งพร้อมใช้งาน

1.2. ด้านอุตสาหกรรมและหัตถกรรม มีผู้ทรงภูมิปัญญา จำนวน 13 คน ได้แก่

1) นางพอน โพธิ์ศรี อายุ 68 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการตัดเย็บผ้าทอ การสะสมองค์ความรู้การตัดเย็บผ้า มีการสืบทอดภูมิปัญญาจากบรรพบุรุษรุ่นปู่ตายาย จึงเกิดความรักความสนใจในด้านนี้ พร้อมทั้งศึกษาเรียนรู้เทคนิคการตัดเย็บผ้าด้วยตนเอง จนเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญด้านการตัดเย็บผ้า ต่อมาจึงได้มีการรวมตัวจัดตั้งเป็นกลุ่มช่างเย็บผ้า เพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์จากการประกอบอาชีพหลักมาทำอาชีพเสริมตัดเย็บเสื้อผ้าสร้างรายได้ให้กลุ่ม

2) นางสาวบุรณ์ หมั่นถ่อง อายุ 70 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านผ้าทอลายช้าง การสะสมองค์ความรู้ ได้รับการถ่ายทอดการทอผ้าจากพ่อแม่ ได้เข้าร่วมกลุ่มทอผ้าทองใบ จึงคิดค้นลายที่เป็นจุดเด่นของกลุ่ม นำ “ช้าง” มาเป็นลายผ้าทอประจำกลุ่ม จากนั้นศึกษาการทำลวดลายจากกลุ่มอื่นๆ จนสามารถทำผ้าทอลายช้างได้ด้วยตนเองและพัฒนาต่อยอดมาจนถึงปัจจุบัน มีขั้นตอนดังนี้ สืบเส้นด้ายยืนเข้ากับแกนม้วนด้ายยืนและร้อยปลายด้ายแต่ละเส้นเข้าในตะกอกแต่ละชุดและพันหวีดึงปลายเส้นด้ายยืนทั้งหมดม้วนเข้ากับแกนม้วนผ้าอีกด้านหนึ่ง ปรับความตึงหย่อนให้พอเหมาะ กรอด้วยเข้ากระสวยเพื่อใช้เป็นด้ายพุ่งเริ่มการทอโดยกดเครื่องแยกหมู่ตะกอก เส้นด้ายยืนชุดที่ 1 จะถูกแยกออกและเกิดช่องว่าง สอดกระสวยด้ายพุ่งผ่าน สลับตะกอกชุดที่ 1 ยกตะกอกชุดที่ 2 สอดกระสวยด้ายพุ่งกลับ ทำสลับกันไปการกระทบพันหวี (พิม) เมื่อสอดกระสวยด้ายพุ่งกลับก็จะกระทบพันหวี เพื่อให้ด้ายพุ่งแนบติดกัน ได้นื้อผ้าที่แน่นหนา การเก็บหรือม้วนผ้า เมื่อทอผ้าได้พอประมาณแล้วก็จะม้วนเก็บในแกนม้วนผ้า โดยผ่อนแกนด้ายยืนให้คลายออกและปรับความตึง-หย่อนใหม่ให้พอเหมาะ

3) นางสุดใจ วิเศษเลิศ อายุ 57 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการย้อมผ้าด้วยสีธรรมชาติ การสะสมองค์ความรู้ เริ่มจากพ่อแม่สืบทอดต่อมาให้ลูกหลาน โดยนำวัตถุดิบจากธรรมชาติที่มีในหมู่บ้านมาย้อมสีผ้าทอ เช่น เปลือกประดู่ ฝักคูณ ใบมะม่วงเขียวเสวย เพื่อสีสันทาสวยงาม และเก็บไว้ใช้ในการนุ่งห่ม

ของตนเองรวมทั้งนำมาทำเปลให้ลูกหลานนอน ตัดเย็บเป็นเสื้อผ้าและของใช้ต่างๆ มีขั้นตอนดังนี้ นำเส้นด้ายแช่น้ำให้เปียกทุกฝักจนแล้วนำไปต้มประมาณ 1 ชั่วโมง (สัดส่วน น้ำ 2 ลิตร/ เส้นด้าย 4 กำ หรือ 4 ใจ) จากนั้นนำน้ำฝักจนมารองเอากากออก แล้วนำไปต้มอีกครั้งด้วยไฟปานกลาง นำเส้นด้ายลงในน้ำฝักจนที่ต้มไว้และกลับเส้นด้ายทุก 5 นาที ประมาณ 30 นาที จากนั้นนำเส้นด้ายมาขึ้นราว บิดให้หมาด ผึ่งลมให้แห้ง นำเส้นด้ายมาสักดน้ำด่างที่ละกำหรือที่ละใจ 15 นาที ล้างจนกว่าน้ำใส แล้วนำไปบิดทำให้แห้งนำข้าวสาร (ข้าวเจ้า) มาต้มใส่กับเส้นด้าย ต้มจนข้าวเปื่อยยกออกจากเตา รอให้เย็น จากนั้นนวดเส้นด้ายและข้าวให้เข้ากัน ประมาณ 37 นาที นำเส้นด้ายขึ้นราวตาก บิด และตากให้แห้ง นำมาสักดน้ำด่างอีกรอบ ใช้มือรูดเส้นด้ายไปมาประมาณ 15 นาที ต่อ 1 กำ/ใจ เพื่อให้เส้นด้ายมีสีสม่ำเสมอ แล้วล้างด้วยน้ำสะอาดจากนั้นบิดให้หมาดแล้วผึ่งลมจนแห้ง แล้วนำเส้นด้ายไปทอผ้า

4) นางทองใบ ลาเป้า อายุ 56 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการหมักโคลนถนอมผ้าและการย้อมผ้าจากสีธรรมชาติ การสะสมองค์ความรู้ได้รับการถ่ายทอดความรู้จากพ่อและแม่ จากนั้นได้เข้าร่วมกลุ่มทอผ้าในชุมชน จนได้ก่อตั้งกลุ่มทอผ้าทองใบ ในปี พ.ศ.2559 มีความตั้งใจที่จะอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่คู่กับชุมชน มีขั้นตอนดังนี้ นำโคลนขึ้นมารองด้วยตะแกรง เพื่อคัดกรองเอาเม็ดกรวดเม็ดดินออกให้เหลือแต่เนื้อโคลน นำไปผสมน้ำและเกลือตามความเหมาะสม คนให้เข้ากัน นำเส้นใยผ้าฝ้ายหรือผ้าไหมลงไปแช่ในโคลนที่เตรียมไว้ ใช้เวลาหมักประมาณ 3-6 ชั่วโมง สีของเส้นใยจะอ่อนหรือเข้ม ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการหมัก เมื่อหมักได้เวลาที่ต้องการก็นำขึ้นมาบิด จากนั้นนำไปตากแดดให้แห้ง แล้วนำไปล้างน้ำให้สะอาด นำกลับไปตากแดดอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำไปย้อมสีตามที่ต้องการ

5) นางคำนาง วงษ์จักร อายุ 72 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการทอผ้า (ลายช้าง ลายก้านคอควาย ลายชั้นโบราณ ลายขอเจ้าฟ้าสิริวัฒนวิธ) การสะสมองค์ความรู้ ได้รับการสืบทอดมาจากรบรรพบุรุษ มีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมเส้นไหม คัดเส้นไหมที่มีขนาดเส้นสม่ำเสมอ และมีการตกแต่งใจไหมที่เรียบร้อย การลอกกวาสีไหมทั้งเส้นพุ่งเส้นยืน โดยใช้สีธรรมชาติ การเตรียมฟืมทอผ้า คั่นเส้นด้ายลักษณะเดียวกับการคั่นเส้นยืน จากนั้นนำเส้นด้ายมาร้อยเข้ากับฟืมการเตรียมเส้นยืน นำเส้นไหมยืนที่ย้อมสี มาคั่นเครือหูก หรือที่เรียกว่า การคั่นเส้นยืน การต่อเส้นยืน (การนำเส้นไหมเส้นยืนมาผูกต่อกับเส้นด้ายในซี่ฟันหวีโดยการกรอเส้นพุ่งเข้าหลอด) การเก็บเขาลาย/การเก็บตะกอลายขัด การทอผ้าลายชั้นโบราณ

6) นางทองสุข ชัดทะพันธ์ อายุ 58 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการทอผ้า (ลายธรรมดา ลายสก็อต) การสะสมองค์ความรู้ เรียนรู้จากบรรพบุรุษและมารดา เช่น ทอถุงย่าม ผ้าห่ม ปลอกผ้าห่ม ต่อมาสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ทำให้หลายผู้เชี่ยวชาญทางด้านการทอผ้าและทำต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันนี้ มีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมฟืมทอผ้า คั่นเส้นด้ายลักษณะเดียวกับการคั่นเส้นยืน จากนั้นนำเส้นด้ายมาร้อยเข้ากับฟืมการเตรียมเส้นยืน นำเส้นไหมยืนที่ย้อมสี มาคั่นเครือหูกหรือการคั่นเส้นยืน การต่อเส้นยืน การต่อเส้นยืนคือ การนำเส้นไหมเส้นยืนมาผูกต่อกับเส้นด้ายในซี่ฟันหวีโดยการกรอเส้นพุ่งเข้าหลอดการเก็บเขาลาย/ตะกอลายขัดทอผ้าลายต่างๆ

7) นายสุทนต์ ลาเป้า อายุ 73 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการทำไม้กวาดทางมะพร้าว การสะสมองค์ความรู้ ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษและมีความสนใจในการทำไม้กวาดทางมะพร้าวเป็นทุนเดิม จึงเรียนรู้วิธีการทำและประยุกต์มาจนได้ไม้กวาดทางมะพร้าวที่คงทน แข็งแรง สวยงาม และกวาดฝุ่น กวาดใบไม้ได้ดีขึ้น มีขั้นตอนดังนี้ นำก้านใบมะพร้าวมัดรวมกัน ก่อนตัดโคนก้านให้เสมอกัน นำไม้สลักสอดเข้ารูที่ปลายด้าม พร้อมจัดให้อยู่กึ่งกลาง จากนั้น ตอกตะปู และมัดด้วยลวดยึดให้แน่น ตอกตะปูเหนือไม้สลัก 2 จุด คือ จุดแรกเหนือไม้สลัก ประมาณ 12 เซนติเมตร จุดที่ 2 เหนือไม้สลัก 3-4 เซนติเมตร ทั้ง 2 จุด ตอกให้หัวตะปูเหลือโผล่ ประมาณ 1 เซนติเมตร จากนั้น นำเชือกหรือลวดมัดติดกับหัวตะปูให้แน่นนำก้านใบมะพร้าว 250-300 ก้าน วางล้อมปลายด้ามไม้ไผ่ โดยให้โคนก้านสูงกว่าตะปู ประมาณ 2 เซนติเมตร จากนั้นใช้เชือกหรือลวดที่มัดติดหัวตะปูมัดรอบโคนก้านมะพร้าวให้แน่น แบ่งก้านมะพร้าวบริเวณไม้สลักออกเป็นมัด ประมาณ 4-6 มัด (ไม่รวมตรงกลางด้ามไม้ไผ่) จากนั้นใช้เชือกหรือลวดมัดเรียงติดกับไม้สลักทั้งสองข้างให้แนบชิดกันใช้ลวดหรือเชือกที่มีหัวตะปูจุดที่ 2 มัด ก้านมะพร้าวติดกับปลายด้ามให้แน่น หรืออาจแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ มัดด้านข้าง 2 ส่วน และตรงกลางทับด้าม 1 ส่วน แล้วมัดให้เรียงชิดติดกันแบ่งก้านมะพร้าวบริเวณถัดจากไม้สลักออกเป็นมัดเล็กๆ จากนั้น ใช้เชือกจากแผ่นรัดพลาสติกรัด และมัดให้เรียงชิดติดกัน ใช้มีดหรือกรรไกรเหล็กลัดปลายก้านใบมะพร้าวที่อ่อนนอก และตัดให้ปลายเสมอกัน ทาสีน้ำมันกันสนิม (สีดำ) บริเวณมัดก้านใบมะพร้าวให้ทั่วก่อนนำไปตากแดด 3-5 วัน หลังจากนั้นจึงนำมาใช้งานได้

8) นางสาวคำวิริยะพันธ์ อายุ 75 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการทำไม้กวาดดอกหญ้า การสะสมองค์ความรู้ ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษประมาณ 30 ปี และมีความสนใจในการทำไม้กวาดดอกหญ้าจึงได้เรียนรู้การทำและดัดแปลงเรื่อยมา จนสวยงามขึ้นและแข็งแรงทนทานกวาดฝุ่นได้ดีมีขั้นตอนดังนี้ นำไม้กวาดมาวัดระยะช่วงบนและตัดปากฉลามแล้วทำไปข้างหน้าเพื่อให้ปลายด้ามดัดงาย นำเชือกมามัดที่ปลายไม้เพื่อจะได้ขนาดดอกหญ้ามามากเตรียมดอกหญ้าเป็นช่อเพื่อเตรียมมาแบ่งมัดให้เท่ากัน นำดอกหญ้ามาวางซ้อนกับส่วนปลายไม้ประมาณ 1 นิ้ว แล้วใช้เชือกวนรอบแรกและรอบสอง สอดเชือกผ่านช่องรอบแรกกับรอบสองดึงเชือกรอบแรกให้แน่นที่สุด เริ่มมัดช่อที่ 2 ต่อไปด้วยวิธีเดียวกัน จากนั้นทำช่อและมัดต่อไปจนครบตามกำหนด ถักเก็บเชือกให้แน่นมัดไว้กับด้ามให้สวยงาม

9) นางสาวราย พรหมรังสี อายุ 64 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านหัตถกรรมจักสาน การสะสมองค์ความรู้ แรกเริ่มจะนำไปสานมาทำเป็นงอบเพื่อเป็นร่มเงาให้กับเกษตรกร จากนั้นจึงนำไม้ไผ่มาเหลาให้เป็นเส้นเล็กๆ เพื่อถักเปียแล้วตัดเย็บเป็นหมวก หลังจากนั้นจึงได้รวบรวมสมาชิกจัดตั้งกลุ่มจักสานไม้ไผ่บ้านปางเกลือจนถึงปัจจุบันมีขั้นตอนดังนี้ นำไม้ไผ่มาผ่าแล้วจักเป็นเส้นดอกขนาดกัน ประมาณ 1-2 มิลลิเมตร เหลาให้เรียบนำเส้นดอก 7 หรือ 9 เส้น มาถักเปียไขว้กัน นำไม้ดอกที่ถักเปียแล้วมาเย็บเป็นหมวกขนาดต่างๆ แล้วตกแต่งโดยกั้นขอบหรือประดับด้วยผ้าสีต่างๆ ตกตาไก่เพื่อใส่สายรัดหมวก นอกจากนี้ สามารถนำเส้นหมวกที่ถักแล้วมาเย็บรูปแบบต่างๆ เช่น กระเป๋า พัด และอื่นๆ ได้อีกด้วย

10) นายทุน ชนะจน อายุ 79 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการจักสานสุมไก่ การสะสมองค์ความรู้ เริ่มจากคุณครูในชุมชนมาให้ความรู้เรื่องการจักสาน ต่อมาครูโรงเรียนบ้านห้วยแมงมาสอนวิธีการจักสานเพิ่มเติม มีความเชี่ยวชาญการจักสานสุมไก่ มีขั้นตอนดังนี้ วัดความยาวของขนาดไม้ไผ่ 30 เส้น จากนั้นใช้มีดพาดตัดข้อปล้องของไม้ไผ่เพื่อผ่าปล้องไม้ไผ่ ผ่าลำไม้เป็นเส้นๆ ใช้ดอกยาวสานรอบๆ สุมไก่เพื่อขึ้นรูปแบบลายหนึ่ง (ยกหนึ่งข้ามหนึ่ง) จุดเริ่มต้นของดอกยาวแต่ละเส้นเปลี่ยนตำแหน่งไปจนครบรอบ เพื่อให้สุมไก่ได้รูปทรงกลม สานดินสุมไก่ โดยใช้ดอกไม้ดินประมาณ 2- 5 เส้น เพื่อให้ฐานสุมไก่แข็งแรง ใช้มีดตัดส่วนตอกยี่นที่ยื่นยาวออกมาตรงดินสุมไก่ทิ้งไป เพื่อให้มีฐานที่เท่ากัน

11) นางพลี ลือคำแพง อายุ 68 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการสานกระติบข้าว การสะสมองค์ความรู้ ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ และเรียนรู้วิธีการทำและดัดแปลงจนสวยงาม แข็งแรง และสามารถสร้างรายได้ให้กับตนเอง มีขั้นตอนดังนี้ จักตอกให้เป็นแผ่นเล็กบางๆ เหลาตอกให้เรียบเนียน และนำตอกมาตากแดด เริ่มสานเป็นแผ่นสี่เหลี่ยมผืนผ้ายาวพอที่จะทำโค้งเข้าหากัน นำโค้งเข้าหากันแล้วสานเป็นวงกลม นำก้านตาลมาเหลาให้เป็นวงกลมเล็ก แล้วนำมาโค้งใส่ก้อกระติบข้าวสานในแต่ละส่วน เมื่อแล้วเสร็จจึงนำมาประกอบกัน

12) นางพิน ยอดแบน อายุ 65 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการจัดทำใบตองเพื่อใช้ในงานบายศรี การสะสมองค์ความรู้ ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ มีความสนใจในการทำใบตองงานบายศรี จึงนำมาดัดแปลงจนสวยงามและสร้างเป็นรายได้ให้กับครอบครัวและคนในชุมชน มีขั้นตอนดังนี้ เตรียมใบตองและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อม เช็ดใบตองให้สะอาด ฉีกใบตองตามขนาดที่ต้องการ ม้วนใบตองเป็นกรวยแล้วใส่ดอกพุทธรูปเข้าไป พับผ้านุ่งชายธงประกอบตัวที่หนึ่งและตัวที่สอง ทำกาบจนครบตามจำนวนที่ต้องการแล้วจึงนำไปประกอบบายศรี

13) นายแดง ถิ่นพยัคฆ์ อายุ 62 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการตัดกระดาษสี การสะสมองค์ความรู้ เริ่มมาจากบรรพบุรุษได้มีการตัดกระดาษที่ใช้ในงานบุญ งานบวช หรือประเพณีที่สำคัญต่างๆ ในชุมชน ศึกษาเรียนรู้วิธีการทำมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 แล้วจึงได้ดัดแปลงลดหลั่นมาใช้ในงานประเพณี งานบุญ งานบวชต่างๆ จนเกิดความชำนาญและสามารถถ่ายทอดให้กับผู้ที่สนใจได้ มีขั้นตอนดังนี้ เตรียมวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ กระดาษ กรรไกร ตั๋วหนีบกระดาษ พับครึ่งกระดาษตามแนวขวางชนกันในลักษณะครึ่งแผ่น 3 ทบ ให้ทุกด้านเสมอกัน ตัดกระดาษตามแนวที่สร้างไว้ คลี่กระดาษที่ตัดเรียบร้อยแล้วออกจากกัน นำไปตกแต่งตามงานพิธีต่างๆ ให้สวยงาม

1.3. ด้านอาหารและขนมไทย มีผู้ทรงภูมิปัญญา จำนวน 2 คน ได้แก่

1) นางรัตติกง คมณี อายุ 64 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านขนมไทย การสะสมองค์ความรู้จากบรรพบุรุษจากความเชื่อว่าข้าวหมากมีสรรพคุณทำให้ร่างกายแข็งแรง ระบบขับถ่ายดี มีสูตรแตกต่างกันออกไป จากนั้นจึงสืบทอดจนถึงปัจจุบัน มีขั้นตอนดังนี้ แช่ข้าวเหนียว 6-7 ชั่วโมง ใช้เวลานึ่ง 30 นาที ผึ่งในภาชนะให้เย็นล้างน้ำให้สะอาดจนน้ำใสเพื่อให้ยางข้าวหมด (ถ้าล้างข้าวไม่สะอาดข้าวหมากจะสี

ไม่สวย) ตำลูกแป้งข้าวหมาก 1.25 ลูก ให้ละเอียดจนเป็นผงแป้ง ร่อนแป้งข้าวหมาก โรยผงลูกแป้งให้ทั่วข้าวเหนียว เตรียมกะละมังผสมน้ำข้าวที่สะอาด น้ำผสมกับแป้งที่คลุกไว้ เคลี่ยให้เข้ากันจนเป็นเนื้อเดียวกัน นำใบเตยปิดหน้ากล่องเพื่อความสวยงามและมีกลิ่นหอม

2) นางบุญเกิด ปาสา อายุ 63 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการทำน้ำพริกเครื่องปรุง การสะสมองค์ความรู้ เริ่มทำน้ำพริกเครื่องปรุงขึ้นปี พ.ศ. 2559 และมีการรวมตัวกันจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน น้ำพริกหนุ่มสาวสามวัยปี พ.ศ. 2562 มีขั้นตอนดังนี้ น้ำพริกแห้งเด็ดขั้ว ล้างให้สะอาด ผึ่งแดดให้แห้ง ตังกระเทด้วยไฟอ่อน ใส่พริกลงไปคั่วให้เกรียมจนกลิ่นหอม น้ำพริกผึ่งให้หายร้อน นำขาลงไปคั่วให้แห้ง พักทิ้งไว้ให้หายร้อน นำมะแขว่นและเมล็ดผักชีคั่วด้วยกัน พอมีกลิ่นหอม พักทิ้งไว้ นำกระเทียมลงไปคั่วให้สุก ปั่นหรือโขลกวัตถุดิบที่คั่วสุกแล้ว (มะแขว่น เมล็ดผักชีแห้ง ข่า พริก กระเทียม และหอมแดง) จนละเอียด นำมาผสมคลุกเคล้าให้เข้ากัน นำมาบรรจุลงในกระปุกหรือถุงพลาสติก ปิดให้สนิทเก็บไว้ในตู้เย็นเพื่อเก็บไว้ได้นานขึ้น

1.4. ด้านการแพทย์แผนไทย มีผู้ทรงภูมิปัญญา จำนวน 3 คน ได้แก่

1) นางกรรณิกา สารระใต้ อายุ 52 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการแพทย์แผนไทย (ยาสมุนไพร พอกเข้า) การสะสมองค์ความรู้ มีการสืบทอดมาจากพ่อแม่ เมื่อเห็นว่าใช้ได้ผลดีจึงนำมาเผยแพร่แก่คนในชุมชนต่อไป มีขั้นตอนดังนี้ นำข่าแก่และขิงแก่มาซอย ปั่นให้ละเอียด ผ่ามะกรูด บีบน้ำ เอาเมล็ดและเนื้อเยื่อออก นำเปลือกหรือผิวมะกรูดมาปั่นให้ละเอียด นำส่วนผสมที่ปั่นเตรียมไว้มาผสมกันในโถ ในราส่วนเท่ากัน เทเหล้า 35 หรือ 40 ดีกรีลงไปให้ท่วมตัวยาสสมเพื่อช่วยทำลายหมักทิ้งไว้ 15 วัน และนำน้ำที่ได้มาบรรจุขวดสเปรย์เพื่อพ่นที่เข้า หรือใช้ผ้าห่อตัวยาสสมแล้วนำมาพอกเข้าโดยใช้ยางหรือเชือกรัดไว้รอจนแห้งจึงเอาออกจะช่วยรักษาอาการปวดเข้า

2) นางยุพิน ทองซ้อน อายุ 54 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านหมอนวดแผนไทย การสะสมองค์ความรู้ เริ่มศึกษาเรียนรู้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ปัจจุบันเปิดร้านให้บริการนวดแผนไทย มีขั้นตอนดังนี้ เตรียมหาสมุนไพร เช่น ไพร ขมิ้น ว่านชักมดลูก ว่านนางคำ เตรียมเกลือที่เผาแล้วนวดโกยหน้าท้อง หลังจากนั้นนำเกลือที่เผาใหม่ใส่หม้อมาประคบที่หน้าท้อง ประคบลูกสมุนไพรและทับหม้อเกลือใช้เวลาประมาณ 30 นาที

3) นางวงเดือน ดาพา อายุ 59 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านหมอเป่ารักษาโรค การสะสมองค์ความรู้ เริ่มเรียนรู้จากคารักษา 108 ที่พ่อเขียนไว้ โดยเริ่มจากการรักษาลูกที่กระดุกหักให้เชื่อมติดกัน จากนั้นจึงเริ่มศึกษาดำรง 108 อย่างจริงจังจนถึงปัจจุบัน มีขั้นตอนดังนี้ ให้ผู้ป่วยเตรียมพานครู ใส่กรวยดอกไม้ 5 กรวย และคำครูตามศรัทธา ไหว้ครูและสักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เพื่อบอกกล่าวเจ้าของวิชาและขอให้พิธีกรรมการรักษาสัมฤทธิ์ผล เตรียมเหล้าขาว เสกหรือเป่าบริเวณที่มีอาการ โดยจะท่องคาถาร้อยแปดขณะเตรียมเหล้าขาว จากนั้นอมเหล้าขาวพ่นใส่ หรือใช้สาลิซุบเหล้าขาวที่ผ่านการบริกรรมคาถาแล้วมาทาแผลบริเวณที่เป็นงูสวัด

1.5. ด้านศาสนาและประเพณี ผู้ทรงภูมิปัญญา จำนวน 2 คน ได้แก่

1) นายมา พรหมบ่อ อายุ 84 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านหมอเสี่ยงทาย การระดมองค์ความรู้ ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ และได้ทำพิธีเสี่ยงทายจนถึงปัจจุบัน มีขั้นตอนดังนี้ สอบถามเรื่องของหายหรืออาการเจ็บป่วย เนื่องจากมีความเชื่อว่าอาจจะถูกผีบ้านผีเรือนหรือบรรพบุรุษทำให้ป่วยหรือไม่สบาย เตรียมไม้ดอก ดอกไม้ ค่าครุหักไม้ แล้วนับไปตามข้อเพื่อทำนายผล

2) นายอนสี สายนวล อายุ 73 ปี ผู้ทรงภูมิปัญญาด้านการทำพิธีสู่ขวัญ การระดมองค์ความรู้ เริ่มตอนอายุ 36 ปี ได้ซื้อตำราบทสวดทำพิธีต่างๆ มาศึกษาด้วยตนเองและมีผู้สูงอายุในชุมชนแนะนำและสนับสนุนให้เป็นหมอสู่ขวัญเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน พิธีสู่ขวัญ วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ไก่ต้ม 1 คู่ เหล้า 1 ขวด บายศรีเย็บจากใบตองตกแต่งสวยงาม ขั้นตอนพิธีสู่ขวัญ มีหมาก 4 คำ พลุ 4 ใบ เทียน 4 คู่ ผ้าขาวผ้าแดง วัตถุ (เงิน) สวยเทียน ดอกไม้ ด้ายผูกข้อมือ เสื้อผ้าผู้ที่จะถูกบายสู่ขวัญ แหวน หวี กระทงเย็บจากใบตองใส่ข้าวจานข้าวแช่ กล้วยสุก หมากพลูมัดด้วยกัน ข้าวต้ม ขนม ปลาแห้ง น้ำส้ม 4 ยอด น้ำเปล่า 1 แก้ว ข้าวเปลือก (เฮือกขวัญ ฮ้องขวัญ)

2. แนวทางการอนุรักษ์และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงภูมิปัญญา 24 คน สรุปแนวทางฯ ได้ดังนี้

2.1. การส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มที่มีศักยภาพ มาช่วยกันสานต่อภูมิปัญญา โดยการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิธีการต่างๆ ให้แก่เด็กและเยาวชนในชุมชนเพื่อให้ มีผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอันทรงคุณค่ามิให้สูญหายไป และจัดทำสื่อการเรียนรู้ให้เป็นลายลักษณ์อักษรเผยแพร่

2.2. การถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ให้แก่เด็ก เยาวชน คนในชุมชน และบุคคลภายนอก โดยใช้เทคนิคการสอนแบบให้ผู้เรียนรู้มีส่วนร่วม ไปสอนตามโรงเรียนในชุมชน หรือพาไปศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอด หรือประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้

2.3. การปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้กับคนรุ่นใหม่ ได้ตระหนักถึงคุณค่าของภูมิปัญญา ที่แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ การสร้างทัศนคติให้เยาวชนรักบ้านเกิด รักท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

2.4. การส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและสร้างเครือข่ายเพื่อสืบสานและพัฒนาภูมิปัญญาที่มีอยู่ โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง การรวมกลุ่มกันเพื่อร่วมอนุรักษ์ภูมิปัญญา หรือสร้างกลุ่มผู้ถ่ายทอดและกลุ่มผู้สืบทอดระยะยาว

2.5. การจัดให้มีมีสถานที่จัดเก็บรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งหมด โดยจัดในรูปแบบของแหล่งเรียนรู้ในชุมชน หรือเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นสถานที่เปิดกว้างสำหรับทุกคนทั้งคนในชุมชนและบุคคลภายนอกให้เข้าไปศึกษาหาความรู้ได้ตลอดเวลา

2.6. การประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการเผยแพร่ความรู้ เน้นการใช้สื่อโซเชียลที่น่าสนใจและเผยแพร่ เช่น LINE หรือ FACEBOOK หรือนำสินค้าไปจัดแสดงในงานนิทรรศการต่างๆ เช่น งานกาชาด หรืองานประจำอำเภอและจังหวัด เป็นต้น

การอภิปรายผล

1. องค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรดิษฐ์ที่โดดเด่นของตำบลสรุปได้ว่ามีเพียง 5 สาขา ได้แก่ ภูมิปัญญาสาขาเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและหัตถกรรม อาหารและขนมไทย การแพทย์แผนไทย และสาขาศาสนาและประเพณี ซึ่งจากการจำแนกสาขาภูมิปัญญาท้องถิ่นตามทฤษฎีของเทิดชาย ช่วยบำรุง (2554: 68-76) มีทั้งหมด 10 สาขา จะเห็นได้ว่าตำบลน้ำไคร้ยังขาดภูมิปัญญาสาขาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สาขากองทุนและธุรกิจชุมชน สาขาสวัสดิการ สาขาศิลปกรรม สาขาการจัดการ และสาขาภาษาและวรรณกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตำบลน้ำไคร้ยังเป็นตำบลขนาดเล็กที่อยู่ใกล้ตัวเมือง มีประชากรจำนวนไม่มากนัก ส่งผลให้วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้คน ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น จึงยังไม่หลากหลาย

อย่างไรก็ตาม ภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลน้ำไคร้ส่วนใหญ่มีการสืบทอดมาจากบรรพบุรุษ อย่างยาวนานและมีการปรับปรุงผสมผสาน ตลอดจนได้นำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น ภูมิปัญญาด้านอุตสาหกรรมและหัตถกรรม ภูมิปัญญาด้านอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของภูมิปัญญาไทยที่สำคัญ (วรวิธ สุวรรณฤทธิ์และคณะ. 2547: 147-148) กล่าวคือ มีกระบวนการที่เกิดจากการสืบทอด ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในชุมชนท้องถิ่น แล้วนำมาพัฒนา เลือกรสร ปรับปรุงองค์ความรู้เหล่านั้น จนเกิดทักษะและความชำนาญที่สามารถแก้ไขและพัฒนาชีวิต ได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย แล้วก่อให้เกิดเป็นภูมิปัญญา หรือองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสม และสืบทอด พัฒนาต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด เช่นภูมิปัญญาด้านการเกษตร รวมทั้งยังเป็นรากฐานทางพุทธศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อในด้านต่างๆ เป็นเรื่องของการใช้ความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และพฤติกรรมของคนในชุมชน การแก้ปัญหา การจัดการ การปรับตัว เช่น ภูมิปัญญาด้านการแพทย์ และมีการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของบุคคล ชุมชน และสังคม ที่มีลักษณะเฉพาะหรือมีเอกลักษณ์ ในตัวเอง เช่น การทอผ้าลายช้าง ประการสำคัญมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับสมดุลในพัฒนาการทางสังคมตลอดเวลา

2.แนวทางการอนุรักษ์และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรดิษฐ์ สรุปได้ดังนี้ ส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้แก่เด็กและเยาวชนในชุมชน สร้างจิตสำนึกให้กับคนรุ่นใหม่ได้ตระหนักถึงคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้กลุ่มสร้างเครือข่ายเพื่อสืบสานและพัฒนาภูมิปัญญาร่วมกับชุมชน จัดทำแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิชาการดังนี้ ชัดติยา ชัดยิราและคณะ (2555) ศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการทำตะเกียงน้ำมันพืชแบบโบราณ จังหวัดลำปาง พบว่า ควรมีการถ่ายทอดจากเจ้าของภูมิปัญญา การขยายเครือข่ายของกลุ่มโดยความร่วมมือของชุมชนและการสร้าง

เยาวชนรุ่นใหม่ให้เห็นคุณค่าของภูมิปัญญา จำเนียรน้อย สิงห์รักษ์ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นประเพณีการเลี้ยงผีฝ่ายของชุมชนลุ่มน้ำคลองสวนหมากจังหวัดกำแพงเพชรพบว่า ควรมีการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ดำรงอยู่ตลอดไป

อารีรัตน์ พุฒิรุ่งโรจน์ (2557) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาว่าวไทย พบว่า ควรเริ่มการสืบทอดจากผู้ทรงภูมิปัญญา การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม จัดแหล่งเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น โดยร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เช่น การทำหนังสือรวบรวมภูมิปัญญา เผยแพร่ทางสื่อออนไลน์ วิชुरยภาเรือง และคณะ (2561) ศึกษาแนวทางการสืบสานภูมิปัญญาการทอผ้ากบับของชุมชนบ้านเชียงแก้วจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ควรจัดทำฐานข้อมูลภูมิปัญญา การเชิดชูครูภูมิปัญญา จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยจรูญดา จันทรแจ่ม และคณะ (2557) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการถ่ายทอดภูมิปัญญาผ้าจากสู่เยาวชนของชุมชน ชาวไท-ยวน ตำบลคูบัว อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนจะทำให้มีการสืบทอดภูมิปัญญาได้อย่างยั่งยืนปิยาสุนทรปิยะพันธ์ และคณะ (2562) ศึกษาการถ่ายทอดภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมด้านหัตถกรรมผลิตภัณฑ์จักสานกระจูดบ้านห้วยลึกจ.สุราษฎร์ธานี พบว่า ครูภูมิปัญญามีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดภูมิปัญญาผ่านการสาธิตและการบอกเล่าปลูกจิตสำนึกรักบ้านเกิดและอนุรักษ์ภูมิปัญญาแก่เยาวชน โดยอรณิชา ทศตา และคณะ (2560) ศึกษาการถ่ายทอดภูมิปัญญาพื้นบ้านในการทอผ้าไหมอำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ พบว่า การถ่ายทอดภูมิปัญญาควรใช้วิธีการสาธิต การปฏิบัติจริงและการบอกเล่า และควรมีหลักสูตรการทอผ้าในสถาบันศึกษาเพื่ออนุรักษ์ภูมิปัญญานมธล ศิลปะชัยศรี (2562) ศึกษากระบวนการอนุรักษ์ภูมิปัญญาการทำกระดาษข่อยเพื่องานศิลปะไทยเชิงพาณิชย์ พบว่า ควรมีการฝึกปฏิบัติและถ่ายทอดความรู้ในสถานศึกษา คณิดา ตุมพสุวรรณ (2562) ศึกษานวัตกรรมการสืบทอดมรดกภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์เชิงภูมิปัญญา พบว่านวัตกรรมที่สำคัญในการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ แรงจูงใจในการสืบทอดบุคลากรในการสืบทอดภูมิปัญญา กลวิธีการถ่ายทอดและการจัดการภูมิปัญญา

อย่างไรก็ตาม ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ (2553) ศึกษาการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของปราชญ์ชาวบ้าน: กรณีศึกษาวงกลองยาว อำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าในการถ่ายทอดภูมิปัญญายังมีปัญหาสำคัญได้แก่ นักเรียนมักไม่ให้ความสนใจในการเรียนรู้ ประกอบกับปราชญ์ชาวบ้านมองว่าตนไม่ใช่ครู ส่งผลให้ขาดผู้สืบทอดภูมิปัญญา บางคนไม่ได้ถ่ายทอดภูมิปัญญาให้แก่บุตรหลานทั้งหมด เนื่องจากเห็นว่ายังไม่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะรับการถ่ายทอด จึงทำให้ภูมิปัญญาที่สำคัญบางอย่างสูญหายไปจากชุมชน นอกจากนี้ในการถ่ายทอดภูมิปัญญานั้นไชรัตน์ เจริญสินโอฬาร (2549 : 155) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้จะต้องมีความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นเรื่องละเอียดอ่อนอาจนำไปสู่ข้อถกเถียงในแวดวงวัฒนธรรมชุมชนในวงกว้างได้

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนในตำบลได้รับการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงคุณค่า และเรียนรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดระบบการสืบทอดจากผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างจริงจัง และให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผ่านสื่อต่างๆ เช่น LINE หรือ FACEBOOK อย่างต่อเนื่อง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไคร้ควรสนับสนุนให้เกิดศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยความร่วมมือของชุมชนและภาคีเครือข่ายสำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

References

- ชัตติยา ชัตติยวรา, อนุรุตร์ สมบูรณ์, และวิทวัส เสมอใจ. (2555). *การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการทำตะเกียงน้ำมันพืชแบบโบราณกรณีศึกษา ตำบลปงยางคก อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 1(1), 67-76.
- คณิตา ตุมพสุวรรณ. (2562). *นวัตกรรมการสืบทอดมรดกภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์เชิงภูมิปัญญา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร*.
- จำเนียรน้อย สิงห์รักษ์. (2561). *แนวทางการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นประเพณีการเลี้ยงผีฝ่ายของชุมชนลุ่มน้ำคลองสวนหมากจังหวัดกำแพงเพชร*. วารสารพิบูล, 16(1), 18-29.
- จรัญดา จันทร์แจ่ม, อภิชาติ ใจอารีย์, และวิรัตน์สุปัญญา. (2557). *แนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการถ่ายทอดภูมิปัญญาผ้าจากสู่เยาวชนของชุมชนชาวไทย-ยวน ตำบลคูบัว อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(3), 159-174.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2549). *วาทกรรมการพัฒนา : อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกสิทธิ์ และความเป็นอื่น*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : วิชาษา.
- เทิดชาย ช่วยบำรุง. (2554). *ภูมิปัญญาเพื่อการพัฒนาเชิงท้องถิ่นเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า. เอ.พี.กราฟิค ดีไซน์และการพิมพ์.
- ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ. (2553). *การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นของปราชญ์ชาวบ้าน : กรณีศึกษาวงกลองยาวอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. รายงานผลการวิจัย. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นฤมลศิลปะชัยศรี. (2562). *กระบวนการอนุรักษ์ภูมิปัญญาการทำกระดาษข่อยเพื่องานศิลปะไทยเชิงพาณิชย์*. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(1), 167-189.
- ประเวศ ะสี. (2536). *ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์พรินต์ติ้งกรุ๊ป
- ปิยดาสุนทรปิยะพันธ์และภัทรวดีอินทปนต์. (2562). *การถ่ายทอดภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมด้านหัตถกรรมผลิตภัณฑ์จักสานกระจูดบ้านห้วยลึก จ.สุราษฎร์ธานี*. วารสารจันทร์เกษมสาร, 25(1), 61-75.

- มนตรี โคตรคันทา. (2550). *ภูมิปัญญาอีสาน สะออนอีสาน วิถีชีวิต ศิลปวัฒนธรรม และภาษาอีสาน*. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2564 จาก <http://www.isangate.com/local/>
- โครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการ (1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย). (2564). **รายงานการจัดทำสถานภาพตำบล**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ : กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- วรวิธ สุวรรณฤทธิ์ และคณะ. (2547). *วิถีไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- วิฑูรย์ภาเรือง, อภิชาติ ใจอารีย์, และจุฑาทิพย์ ถาวรรัตน์. (2561). *แนวทางการสืบสานภูมิปัญญาการทอผ้ากบัวของชุมชนบ้านเชียงแก้วจังหวัดอุบลราชธานี*. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปกร, 11 (1), 1001-1024.
- อรณิชา ทศตา, สุกัญญา ใจอดทน, และจันทร์จิรา ใจอดทน. (2560). *การถ่ายทอดภูมิปัญญาพื้นบ้านในการทอผ้าไหมอำเภอบ้านขั่ว จังหวัดชัยภูมิ*. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 11(1), 117-128.
- อารีรัตน์ พุฒิรุ่งโรจน์. (2557). *แนวทางการส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาว่าวไทย*. วารสารวิทยบริการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(2), 37-46.

ประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงาน

ป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6

The Efficiency of Technology Use in Operation of Police officers' Prevention and Suppression in the police station under the Provincial Police Region 6

จรูญจิรา มณีศิริ Charoongchira Maneesiri

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6

Training Center of Provincial Police Region 6

aneesiri.ch@police.go.th

Haripunchai Review July, 01/05/2022

Haripunchai Review July, 11/06/2022

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้รูปการวิจัยเชิงปริมาตร แบบทดสอบแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test (One Way Analysis Of Variance) และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD.

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 มีระดับประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งงานป้องกันปราบปรามและตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจ ที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 มีระดับประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การใช้เทคโนโลยี, ตำรวจสายตรวจ, ตำรวจภูธรภาค 6.

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the efficiency level of technology use in operation of police officers' prevention and suppression in the police station under provincial police region 6, and 2) to compare the efficiency of using technology in operation of police officers' prevention and suppression in the police station under provincial police region 6. This study is classified by personal factors using a quantitative research and questionnaire from a sample of 302 people. The data were analyzed by using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test (One Way Analysis Of Variance) and analyzed the difference of mean by pairs using by the LSD method.

The results revealed that

1. The importance level of using technology in operation of police officers' prevention and suppression in the police station under provincial police region 6, the overall was at a high level.

2. The levels of age, education and the different positions of police officers' prevention and suppression in the police station under provincial police region 6 had the efficiency of using technology in operation was not significantly different at .05 level. As for the age of government service, the period of holding the position prevention and suppression, the position of the head of different police station positions of police officers' prevention and suppression in the police station under provincial police region 6 had significantly different of efficiency of using technology at the .05 level.

Keywords: Efficiency, Technology Use, Patrol Officers, Provincial Police Region 6.

บทนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศถือเป็นเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่มีความสำคัญมากในปัจจุบัน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่ามีเพียงความเชื่อความศรัทธาค่านิยม และศาสนาเท่านั้นที่จะสามารถทำให้ ชีวิตคนเปลี่ยนแปลงได้เพียงจะมา 200 ปีหลังจากที่ผ่านมาที่ทำให้มนุษย์ตระหนักว่าเทคโนโลยีถือเป็น ตัวการสำคัญที่ทำให้ชีวิตไม่เหมือนเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง 40 ปีที่ผ่านมาเทคโนโลยี ทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ นับตั้งแต่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 3 ในปี ค.ศ. 1969 ที่เทคโนโลยีสารสนเทศเริ่มเป็นพลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิตของผู้คนเปลี่ยนไป วิวัฒนาการของเทคโนโลยีก็เปลี่ยนแปลงไปไม่หยุด จนถึงยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ในปัจจุบัน มีการผสมผสานของเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยมีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และวิทยาศาสตร์สาขาต่าง ๆ เป็นแกนนำ ปัจจุบันมีคำเรียกบรรดาเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ว่า เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Disruptive Technologies) (วรารักษ์ สามโกเศศ, 2563 : ออนไลน์)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรภาครัฐ องค์กรหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยมีข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรขององค์กร มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดทางกฎหมาย ทำการสืบสวนสอบสวนให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง เพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมาย ด้วยบทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น การบันทึกข้อมูลอาชญากรรมและเหตุร้าย (Crime and Incident Record) ถือเป็นกระบวนการสำคัญของ องค์กรตำรวจทั่วโลก ข้อมูลเหล่านี้ทำให้การควบคุมอาชญากรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากประวัติบุคคล ผู้เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดแล้ว ข้อมูลด้านถิ่นที่อยู่ สถานที่เกิดเหตุ ทรัพย์สิน และสิ่งของที่ใช้ก่อเหตุแล้วเป็น ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมที่สำคัญเช่นกัน จึงได้นำเอาเทคโนโลยีมาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยเพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาประเทศและมุ่งใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริการของหน่วยงานภาครัฐแทนกระบวนการทำงานเดิมที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เข้าถึงยากมาสู่ยุคดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความกะทัดรัด รวดเร็ว และถูกต้อง ก่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (ดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยดิเรก, 2564 : 1) ในปี พ.ศ.2549 สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดทำโครงการพัฒนาพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสถานีตำรวจเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานีตำรวจทั่วประเทศและหน่วยงานที่มีอำนาจในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาซึ่งในปัจจุบัน

ยังขาดการสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่โดยจะทำการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่มีอำนาจในการสืบสวนสอบสวนของสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับหน่วยงานกลางที่มีหน้าที่บันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นสำหรับงานสืบสวนสอบสวนเพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจในการสืบสวนสอบสวนสามารถบันทึกจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลกลางเดียวกันได้เสร็จสิ้น ณ หน่วยงานนั้น ๆ นอกจากนี้สถานีตำรวจการจัดหาระบบต้องเสียเวลาการจัดเตรียมและดำเนินการอย่างมากจะต้องทำโดยความรอบคอบและระมัดระวังโดยอาศัยความรู้ทางศาสตร์เกี่ยวกับเครือข่ายระบบคอมพิวเตอร์การบริหารและดำเนินโครงการ เรียกว่าระบบ CRIMES (ไครมส์) (Criminal Record Information and Management Enterprise System) เป็นระบบฐานข้อมูลหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่จัดเก็บสารคดีด้านอาชญากรรมทั่วประเทศ (อัศวินุต แสงทองดี, 2563 : 148) อีกทั้งปัจจุบันระบบไครมส์ถูกจัดให้เป็นระบบหลักของการรับแจ้งข้อมูลคดีและเหตุร้าย วงรอบการตรวจสอบ ความครบถ้วนและความถูกต้องถูกกำหนดให้ดำเนินการทุกไตรมาสและดำเนินการอย่างเข้มงวดจากส่วนกลางไปจนถึงส่วนภูมิภาค (Office of Police Strategy, 2020)

สถานีตำรวจเป็นต้นธารในการอำนวยความสะดวก ในการให้บริการแก่ประชาชน การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่สายตรวจทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสามารถเข้าให้การช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทันท่วงที ทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกอบอุ่น เชื่อมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในปัจจุบันจำเป็นต้องนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการประเมินประสิทธิภาพในการใช้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ ว่าที่ผ่านมานั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้วมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด ประกอบกับผู้วิจัยเป็นอาจารย์สอนในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 และทำการสอนนักเรียนนายสิบตำรวจในรายวิชา ศท. (GE) 21104 เทคโนโลยีสารสนเทศกับการปฏิบัติงานตำรวจ จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง **“ประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6”** เพื่อที่จะได้นำเอาข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 6 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจที่ได้รับการคัดเลือก 21 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 จำนวน 1,270 คน (ตำรวจภูธรภาค 6, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เทคนิคการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ประชากรมีโอกาสได้รับเลือกเป็นตัวอย่างเท่าๆ กัน และเป็นการสุ่มจากประชากรหน่วยวิเคราะห์โดยตรง (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2545 : 170-171) กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางทาร์โร ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 886; อ้างถึงใน สุวรรณ คุณดิลกณัฐวสา, 2560) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกันและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเปรียบเทียบจากตารางที่กำหนดไว้ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับวิธีการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณคือด้วยแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ

Likert โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง (ปฏิบัติหน้าที่) งานป้องกันปราบปราม และ ตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจ

ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลและเครือข่าย ระบบ CRIMES, CRIMES ONLINE ศักยภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ ทักษะการปฏิบัติงานในการใช้เทคโนโลยี และทัศนคติของบุคลากร

ได้กำหนดให้คะแนนของระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี เป็นดังนี้

ความเห็น “เห็นน้อยที่สุด”	ระดับคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน
ความเห็น “เห็นน้อย”	ระดับคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ความเห็น “เห็นด้วยปานกลาง”	ระดับคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
ความเห็น “เห็นด้วยมาก”	ระดับคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ความเห็น “เห็นด้วยมากที่สุด”	ระดับคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

ในการแปรผลคะแนนที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มทั้งหมดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ดังนี้ (วีระเดช บัวประเสริฐยิ่งและคณะ, 2555 : 83)

1.00 – 1.80	ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อย
2.61 – 3.40	ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก
4.21 – 5.00	ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องเที่ยงตรงของข้อมูล ด้านความเชื่อถือได้ของข้อมูล ด้านการปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว และด้านความมีประโยชน์

ได้กำหนดให้คะแนนของระดับประสิทธิภาพ เป็นดังนี้

ความเห็น “เห็นน้อยที่สุด”	ระดับคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน
ความเห็น “เห็นน้อย”	ระดับคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
ความเห็น “เห็นด้วยปานกลาง”	ระดับคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
ความเห็น “เห็นด้วยมาก”	ระดับคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ความเห็น “เห็นด้วยมากที่สุด”	ระดับคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

ในการแปรผลคะแนนที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มทั้งหมดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยี ดังนี้ (วีระเดช บัวประเสริฐยิ่งและคณะ, 2555 : 83)

1.00 – 1.80	ระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อย
2.61 – 3.40	ระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก
4.21 – 5.00	ระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นก็จะดำเนินการบันทึกข้อมูลลงในไฟล์ข้อมูลเพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะใช้สถิติเชิงพรรณนา ตามแนวทางของหลักสถิติศาสตร์ ทำการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

(2) วิเคราะห์ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 และระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(3) การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. (Least-Significant Different) ต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 จำนวน 302 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และในบทนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า ข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 94 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน มีอายุราชการระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 68 คน ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาป้องกันปราบปราม จำนวน 202 คน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งงานป้องกันปราบปราม ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 105 คน และมีตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นผู้กำกับการ จำนวน 222 คน ตามลำดับ

2. ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า การเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ทั้งหมด 5 ด้าน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย (1) ด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่าย (2) ด้านระบบ CRIMES, CRIMES ONLINE (3) ด้านศักยภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ (4) ด้านทักษะการปฏิบัติงานใน

การใช้เทคโนโลยี (5) ด้านทัศนคติของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัยที่ได้ตั้งปรากฏในตารางที่ 1 นี้

ตารางที่ ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ในภาพรวม

รายการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
1. ด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่าย	3.57	.788	มาก
2. ด้านระบบ CRIMES, CRIMES ONLINE	3.59	.721	มาก
3. ด้านศักยภาพเครื่องมือและอุปกรณ์	3.51	.724	มาก
4. ด้านทักษะการปฏิบัติงานในการใช้เทคโนโลยี	3.57	.688	มาก
5. ด้านทัศนคติของบุคลากร	3.67	.693	มาก
รวม	3.58	.636	มาก

พบว่า ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= .636) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทัศนคติของบุคลากร ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= .693) ด้านระบบ CRIMES, CRIMES ONLINE ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= .721) ด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่าย ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= .788) ด้านทักษะการปฏิบัติงานในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= .688) และด้านศักยภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= .724) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 มีระดับประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งงานป้องกันปราบปรามและตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจ ที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 มีระดับประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 สามารถนำไปสู่การอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านยังพบว่าทั้ง 4 ด้าน มีระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความเชื่อถือได้ของข้อมูล ด้านความถูกต้องเที่ยงตรงของข้อมูล ด้านการปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว และด้านความมีประโยชน์ ตามลำดับ เหตุที่ทำให้ผลการวิจัยปรากฏดังนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการตำรวจที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และได้รับการแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ ประมาณ 5-10 ปี เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่อยู่ในวัยทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานสายตรวจที่ต้องการบุคลากรที่มีอายุน้อยและเป็นคนรุ่นใหม่ที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จึงทำให้การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานสายตรวจ หรืองานป้องกันปราบปรามที่ต้องดำเนินการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลและเรียกใช้ข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบเทคโนโลยี โดยเฉพาะระบบ CRIMES จึงสามารถรองรับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับมอบหมายในการทำหน้าที่มีความสนใจที่จะเรียนรู้และเข้าใจในรูปแบบการใช้ง่ายของระบบเทคโนโลยีที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการในปัจจุบัน จึงไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปจะไม่ค่อยสนใจเรียนรู้ในการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน และจากข้อมูลการวิจัยยังพบว่าในด้านศักยภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ พบว่าปัจจุบันเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนมาเป็นเวลานานแม้ว่าจะมีการซ่อมบำรุงรักษาตามระยะที่ทางบริษัทได้เข้ามาดำเนินการ และมีการเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์จากระยะที่ 1 เป็นระยะที่ 3 เพื่อให้ทันสมัยมากขึ้นดังปรากฏในผลการวิจัยที่ว่ามีความทันสมัย และสำหรับด้านทัศนคติของบุคลากรเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 มีทัศนคติที่ดีต่อการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญพร้อมที่จะเรียนรู้และใช้งาน ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นเรื่อง

สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่แล้วสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุษคม เจียรจินดา (2563) พบว่า ทศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม มีความคิดเห็นระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองอันดับ คือ องค์ประกอบ ด้านความรู้และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ลำดับสุดท้ายคือ องค์ประกอบด้านความรู้สึก ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ปฏิบัติงานทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและสามารถทำนายหรืออธิบายตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ พัทธา สินลอยมา และคณะ (2556) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้งานตำรวจ ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ ตำรวจจะต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีเป็นอย่างดี 2) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ได้รับการจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ด้านสารสนเทศที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพจากการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ตามกำหนด มีฐานข้อมูลใช้ในการตัดสินใจ ลดขั้นตอนการปฏิบัติเพราะมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ทำให้ขั้นตอนต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติลดลง และสามารถรายงานผู้บังคับบัญชาได้ทันต่อสถานการณ์ ทำให้ประชาชนเชื่อถือในการทำงานของตำรวจ สอดคล้องกับดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยติเรก (2564) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านนวัตกรรม ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ และด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านทัศนคติของบุคลากร ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ นิมจิตต์ และโกวิทย์ กังสนันท์ (2564) พบว่า 1) ด้านคุณภาพของงาน ความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง มาตรฐานและรวดเร็ว บุคลากรในสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี มีทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในการ

ปฏิบัติงาน 2) ด้านปริมาณงาน เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานเป็นไป ตามแผนและเป้าหมาย ที่วางไว้จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่มากขึ้นและใช้เวลาน้อยลง นำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้มากขึ้น 3) ด้านเวลา เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานมี ความถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น สามารถบริหารจัดการ เวลาได้ดีมากขึ้น กระบวนการทำงานของหน่วยงานมีความกระชับคล่องตัวขึ้น เช่นเดียวกัน

สรุป และข้อเสนอแนะ

ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านยังพบว่าทั้ง 4 ด้าน มีระดับประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความเชื่อถือได้ของข้อมูล ด้านความถูกต้องเที่ยงตรงของข้อมูล ด้านการปฏิบัติงานได้คล่องแคล่ว และด้านความมีประโยชน์ ตามลำดับ เหตุที่ทำให้ผลการวิจัยปรากฏดังนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการตำรวจที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และได้รับการแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ ประมาณ 5-10 ปี เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่อยู่ในวัยทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานสายตรวจที่ต้องการบุคลากรที่มีอายุน้อยและเป็นคนรุ่นใหม่ที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จึงทำให้การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานสายตรวจ หรืองานป้องกันปราบปรามที่ต้องดำเนินการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลและเรียกใช้ข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบเทคโนโลยี โดยเฉพาะระบบ CRIMES จึงสามารถรองรับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1) เนื่องจากพบว่าช่วงอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่งานป้องกันปราบปรามนั้นมีความแตกต่างกันการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอาจจะแตกต่างกันทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีให้กับข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่อง

2) ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ควรกำหนดหลักสูตรทบทวนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติงานตำรวจ โดยเฉพาะเน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อสามารถนำไปใช้ได้จริง

3) นอกเหนือจากการสนับสนุนทางด้านการฝึกอบรมแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ประจำตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ต เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจ

4) เพื่อให้สามารถใช้งานระบบสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ ควรพัฒนาระบบปฏิบัติให้กับรถยนต์สายตรวจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาประเด็นของการวิเคราะห์การใช้ประโยชน์ระบบ POLICE 4.0 ที่เหมาะสมกับงานป้องกันปราบปราม

2) ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคเชิงลึกที่ทำให้การใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานีตำรวจไม่บรรลุเป้าหมายที่ ดร. กำหนดอย่างแท้จริง

References

- จุฑามาศ นิมจิตต์ และโกวิทย์ กังสนันท์. (2564, สิงหาคม-ธันวาคม). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*, 9(3), 36-50.
- ดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยดิเรก. (2564, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7. *วารสารละครี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 5(1), 27-41.
- ตำรวจภูธรภาค 6 .(2565). *ข้อมูลสถานภาพกำลังพลในสังกัด ภ.6*. พิษณุโลก : กำลังพลตำรวจภูธรภาค 6.
- พัชรา สีนลอยมา และคณะ. (2556). *โครงการพัฒนาประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ*. นครปฐม : โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- วารสารณ สามโกเศศ. (2563). *อาหารสมอง*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.bangkokbiznews.com /blog/detail/639505>.
- วีระเดช บัวประเสริฐยิ่ง และคณะ. (2555). *มาตรการของเจ้าหน้าที่ตำรวจและมาตรการทางสังคมกับการแก้ไขปัญหาการทะเลาะวิวาทของนักเรียน/นักศึกษาต่างสถาบัน. รายงานผลการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2545). *หลักและทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ประสิทธิ์ภัณฑ์เอนด์พรินติ้ง.

สุวรรณา คุณติลภณัฐวสา. (2560). *การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย*. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.

อัคร์ณุต แสงทองดี. (2563). *ฐานข้อมูลของตำรวจและการจัดการสารสนเทศอาชญากรรม. วารสาร
นวัตกรรมและการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 5(ฉบับเพิ่มเติม),146-161.

อุษคม เจียรจินดา. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ผู้ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(2), 59-70.

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

Development of organizational Management Quality according to Buddhist Concepts

ณัฐธัญชา ไชยประเสริฐ NATNATCHA CHAIPRASERT

รองกรรมการผู้จัดการใหญ่สายงานกฎหมายและบริหารงานกลาง

บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด(มหาชน)

Senior Executive Vice President - Legal and Center Administration

National Telecom Public Company Limited

sarinyalaw@gmail.com



Haripunchai Review 6/10/2021

Haripunchai Review 27/10/2021

บทคัดย่อ

การศึกษาเป็นสิ่งที่ดีสร้างให้มนุษย์เกิดกระบวนการทางความรู้ ความคิดและความประพฤติทางสังคมต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าของสังคมแต่สำหรับประเทศไทยยิ่งสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปมากมายแต่ระบบการเรียนรู้ของสังคมไทยยังมิได้ตอบสนองต่อโจทย์การพัฒนาที่สำคัญ ๆ เฉกเช่นเดียวกับนานาประเทศที่มีการแข่งขันการพัฒนานักเรียนนักศึกษาของตนไปสู่ความพร้อมทั้งทางร่างกาย สมอง สังคม จิตใจ และสติปัญญาให้มากที่สุดซึ่งทำให้สังคมไทยอาจจะต้องทบทวนมิติการพัฒนาสมาชิกทางสังคมรุ่นใหม่ให้มากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าและมีความสามารถในการแข่งขันไปพร้อมกับต่างประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วที่เรียกว่าโลกาภิวัตน์ โดยเทคนิคการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย 1.การสร้างโรงเรียนต้นแบบและหลักสูตรสำหรับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์ 2.การสร้างแรงจูงใจทางการศึกษาให้มากขึ้นด้วยการันตีคุณภาพที่เน้นไปที่ภาคปฏิบัติมากกว่าตัวทฤษฎี 3.การจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงประถมศึกษาผ่านการจัดการของรัฐที่ไม่มีภาคเอกชนมาเกี่ยวข้องเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 4.การกระจายอำนาจโรงเรียนไปสู่การมีส่วนร่วมของชุมชนหรือเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่วนท้องถิ่นในรูปแบบคณะกรรมการ และ5.การปรับปรุงแบบบทบาทครูสอนตามปกติให้กลายเป็นโค้ช

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ, องค์กรภาครัฐ, พระพุทธศาสนา.

Abstract

Education is the creation of human processes of knowledge, thinking and social behavior for the advancement of society. For Thailand, the world society has undergone many changes, but the learning system of Thai society has not responded to important development questions like many countries that have a competition to develop their students to be as ready as possible physically, mentally, socially, mentally and intellectually. These make Thai society may need to rethink the dimensions of the new generation of social membership development more in order to progress and be able to compete with developed countries. Techniques for improving the quality of education, especially the issue of rapid global change, known as globalization, consist of: 1. the creation of a model school and curriculum for the development of technological and scientific skills, 2. the creating more educational motivation by guaranteeing quality that focuses on practice rather than theory, 3. the educational management from kindergarten to primary school through government management that does not involve the private sector to reduce social inequality, 4. the decentralization of schools towards community participation or participation in local organizations in the form of committees, and 5. the style adjustment of the role of a regular teacher to become a coach.

Key words: Management quality improvement, Government organizations, Buddhism.

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ก็จะส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ, มปป. : 1) การนำแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบอบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล โดยในการปรับระบบการจัดการขององค์กรให้คล่องตัวนั้นในองค์กรต้องมีความรู้ 2 ด้าน คือ ความรู้เฉพาะด้าน (Specialist) และความรู้ด้านการบริหารงาน (Generalist) เป็นความรู้ที่มององค์กรในภาพรวมในการบริหารงานทั้งระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงาน สู่ระดับมาตรฐานสากล และเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 7 เกณฑ์หลัก ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559 : 1-2) ซึ่งเกณฑ์มุ่งเน้นให้ส่วนราชการปฏิบัติราชการให้เกิดผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งมีการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นเกณฑ์จึงครอบคลุมทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ มุ่งเน้นผลลัพธ์ในเรื่องหลัก ๆ เกี่ยวกับประสิทธิผลของการบรรลุพันธกิจ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรการนำองค์การและธรรมาภิบาล รวมถึงงบประมาณ การเงินและการเติบโต องค์ประกอบของตัววัดเหล่านี้ ทำให้มั่นใจได้ว่ายุทธศาสตร์ของส่วนราชการมีความสมดุล โดยไม่ละเลยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่ม วัตถุประสงค์ หรือเป้าประสงค์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สำคัญ (วิริยา เนตรน้อย และคณะ, 2562 : 8) เพราะฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญส่วนกระบวนการนั้นจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าการบริหารจัดการภาครัฐในอดีตที่ผ่านมา (ธเนศ เกษศิลป์ และพระมหาบุญศรี ญาณจุฑาโธ (วงศ์แก้ว), 2560 : 133) ทำให้ปัจจุบันจะมีปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบใหม่ รวมทั้งคุณภาพการให้บริการประชาชนมีคุณภาพมากขึ้นไปตามแผนปฏิรูปราชการ

พระพุทธศาสนาในประเทศไทยได้มีส่วนสำคัญที่ถูกนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการปฏิรูประบบราชการได้อย่างหลากหลายให้คุณภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาวิจัยทางด้าน

พระพุทธศาสนาทำให้เกิดองค์ความรู้ที่เหมาะสมสำหรับการประยุกต์หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่สามารถยกระดับขีดความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐไปสู่ความเป็นสากลมากขึ้น ได้แก่ 1) การนำองค์กร โดยเฉพาะคำสอนที่เกี่ยวข้องกับผู้นำมีอย่างมากไม่ว่าจะเป็น ญาณ 3 ทศพิทธาธรรม พรหมวิหารธรรม ราชสังคหวัตถุ จักรวรรดิวัตร สัปปริสธรรม อคติธรรม ทุติยาปณิกสูตร เป็นต้น ซึ่งมุ่งไปสู่ความเป็นต้นแบบที่ผู้นำมีความรู้และประพฤติที่ดี (วิชาและจรณะ) 2) การวางแผนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เช่น สัทธรรมประกอบด้วย ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ ซึ่งมุ่งไปสู่ผลสำเร็จของงานแต่ละขั้นเป็นที่ยึด3) การมองผลประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ทิฏฐธัมมิกัตถะ(ประโยชน์ตน) สัมปรายิกัตถะ (ประโยชน์ผู้อื่น) ปรมัตถ์ หรือ ปรมัตถะ(ประโยชน์ร่วมกัน) เรียกว่า อัตถะธรรม 4) การวัด การเรียนรู้และการจัดการรู้ของบุคลากร เช่น อริยสัจสี่ โยนิโสมนสิการ ไตรสิกขา ปัญญาวัตรธรรม เป็นต้น 5) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบการแต่งตั้งเอตตะทักกะ สังคหวัตถุธรรม สาราณียธรรม สามัญญตา บริษัทสี่ ฆราวาสธรรม ภาวนาธรรม เป็นต้น 6) ประสิทธิภาพการจัดการ เช่น อิทธิบาทธรรม สุจริตธรรม สัมมปธาน อปริหานิยธรรม เป็นต้น และ 7) ผลลัพธ์ภาพรวม อันเป็นเป้าหมายสุดท้าย เช่น ความสุข 4 และระบบสังฆะ เป็นต้น แม้ว่าจะมีหลักมากมายที่สามารถนำมาสังเคราะห์ประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) แต่ในบทความนี้มุ่งไปสู่ตัวแกนหลักเพื่อวิเคราะห์และอธิบายความรู้ความเข้าใจเพียงบางหลักเท่านั้นส่วนที่มาของหลักธรรมจะระบุไว้อีกครั้งเพื่อให้ผู้อ่านสามารถสืบค้นได้ต่อไป

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเป็นไปเพื่อให้องค์กรภาครัฐมีความ เข้าใจ ยกระดับการบริหารจัดการ การเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการตามหลักการ แนวคิด และวิธีการที่ดี สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานดั้งเดิมเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร องค์กรและการจัดการ หลักรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นต้น แต่ได้ผ่านการพัฒนาทางวิชาการให้สอดคล้องกับยุคสมัยและ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดย PMQA มีจุดมุ่งเน้นที่สำคัญ คือ การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว พัฒนาการ

บริหารคนและการพัฒนาคน มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ และทำงานโดยมุ่งสร้างประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือการพัฒนองค์การตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล โดยในการปรับระบบการจัดการขององค์กรให้คล่องตัวนั้น ในองค์กรต้องมีความรู้ 2 ด้าน คือ ความรู้ เฉพาะด้าน (Specialist) และความรู้ด้านการบริหารงาน (Generalist) เป็นความรู้ที่มององค์กรในภาพรวม ใน การบริหารงานทั้งระบบ ต้องนำแนวคิด การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ (สำนักรับนโยบายและแผน, 2562 : 1) ไปสู่องค์การหรือการบริหารราชการภายใต้ “ระบบราชการ 4.0” ตามนโยบายของรัฐบาลโดยมีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, 2563 : 5) ได้แก่

- 1) ทำงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส เอื้อให้บุคคลภายนอก และประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้
- 2) ทำงานเชิงรุกแก้ไขปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชน และสร้างคุณค่า
- 3) แบ่งปันข้อมูลระหว่างหน่วยงานเชื่อมโยงการทำงานซึ่งกันอย่างเป็นเอกภาพเบ็ดเสร็จในจุดเดียว
- 4) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ มีฐานข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการวางแผนยุทธศาสตร์ และการตัดสินใจในการทำงาน
- 5) ปรับรูปแบบการทำงานให้คล่องตัว รองรับภาระงานแนวระนาบและในลักษณะเครือข่าย
- 6) ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้าตอบสนองต่อสถานการณ์ ทันเวลา มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงทั้งในระดับองค์กรและในระดับปฏิบัติการ
- 7) เปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ถ่ายโอนภารกิจไปดำเนินการแทนได้
- 8) ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ความคิดริเริ่ม และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการ ทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 9) บุคลากรทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตัวเอง สู่องค์การที่มีความทันสมัยและ มุ่งเน้นผลงานที่ดี

10) ให้ความสำคัญกับบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูง พัฒนาอย่างเหมาะสมตามบทบาท หน้าที่ สร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจ มีแผนเชิงรุกรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

กรอบการบริหารระบบราชการ 4.0 ที่กล่าวย้อมเล็งเห็นผลการดำเนินการที่มีการบูรณาการเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งมีลักษณะเป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 ด้านในการบริหารและดำเนินงานของส่วนราชการ จำนวน 1,000 คะแนน (สำนักงาน ก.พ.ร, 2558 : 9,21) ภายใต้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่กำหนด 7 ประเด็นใหญ่ (สำนักงาน ก.พ.ร., 2562. : 72-75) ได้แก่

1. เกณฑ์การนำองค์การ รวมทั้ง 120 คะแนน
2. เกณฑ์การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งหมด 80 คะแนน
3. เกณฑ์การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รวมทั้งหมด 100 คะแนน

5. เกณฑ์การมุ่งเน้นบุคลากร รวมทั้งหมด 90 คะแนน
6. เกณฑ์การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการหรือการจัดการกระบวนการ รวมทั้งหมด 100 คะแนน
7. เกณฑ์ผลลัพธ์การดำเนินการ รวมทั้งหมด 400 คะแนน

เพราะฉะนั้น การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกลไกและกระบวนการที่สำคัญของระบบราชการในปัจจุบันที่หน่วยงานรัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชนต่างๆ พยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้ครบทั้ง 7 เกณฑ์ดังกล่าวแล้วยังสามารถยกระดับศักยภาพขององค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการได้อย่างดี อีกทั้งสามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของประชาชนในฐานะผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรใดก็ตามที่เข้าสู่โหมดการพัฒนาองค์กรเพื่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศได้จะช่วยให้ทั้งคน ผลงานมีคุณภาพ องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแม้จะไม่ได้รับรางวัลในการประกวดในรอบปีก็ตาม

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ (PMQA) เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่เกิดจากการปฏิรูประบบราชการภายใต้กรอบพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2546 โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้เขียนกรอบการประเมินองค์กรด้วยตนเองที่ครอบคลุม ภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหาร จัดการให้

เทียบเท่า มาตรฐานสากลมากขึ้นแต่ทั้งนี้ก็พยายามที่นำไปสู่กลไกและกระบวนการหลักของระบบราชการให้คู่กันสมัยเป็นที่ยอมรับให้กับประชาชนมากที่สุด ซึ่งตั้งเป้าหมายไว้อย่างน้อย 7 ประการอันเป็นเกณฑ์ที่มีคะแนนถึง 1,000 คะแนนว่า หน่วยงานภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชน สามารถจะเข้าร่วมการเข้ารับการประเมินได้ก็ด้วยการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งหากมองแนวคิดทางพระพุทธศาสนาสามารถสังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ได้ตามที่กำหนดและสามารถนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐภายใต้กรอบคิดทางพระพุทธศาสนา ดังต่อไปนี้

เกณฑ์คุณภาพที่ 1 การนำองค์กร เป็นการมองไปที่ตัวของผู้นำหรือผู้บริหารเป็นสำคัญที่ต้องมีความรู้และความประพฤติเป็นแบบอย่าง หรือทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า วิชชาและจรณะ (วิ.ป. (ไทย) 8/127/485) มีทั้งความรู้ที่ดีและความประพฤติที่สามารถแบบอย่างได้ เพราะคำสอนเกี่ยวกับตัวของผู้นำมีอยู่มากมายในทางพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหารธรรม หลักอคติ ทศพิธราชธรรม และหลักธรรมาธิปไตย เป็นต้น แม้ว่าคุณลักษณะของผู้นำจะเป็นอย่างไรก็ตามหากขาดซึ่งความรู้ก็ไม่สามารถนำองค์กรไปสู่ความเลิศได้ ดังนั้น คำว่า วิชชา หมายถึง ความรู้ดีในทางพระพุทธศาสนา มองว่า ความรู้ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 3 ประการ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559: 72) ได้แก่ 1) ความรู้ทางประวัติศาสตร์ (อดีตดังสัญญา) ที่สามารถหาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้ 2) ความรู้ที่เป็นความเคลื่อนไหวของสังคมโลกและมนุษย์ในอนาคต (อนาคตดังสัญญา) ผลที่จะเกิดขึ้นในลักษณะสืบต่อไปได้ และ 3) ความรู้ตามสถานการณ์ปัจจุบัน (ปัจจุบันดังสัญญา) สามารถกำหนดได้ถึงองค์ประกอบและเหตุปัจจัยของเรื่องที่เป็นไปอยู่ และทำลายความสงสัยในปัญหา เพราะฉะนั้น ในบรรดาความรู้เหล่านี้สามารถมองเห็นเส้นทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้ซึ่งหากเป็นภาษาสมัยใหม่จะเรียกว่า วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมองเห็นตัวแปรเชิงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อันเป็นคุณลักษณะเด่นของภาวะผู้นำบริหารในหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ยังมีประเด็นเรื่อง จรรยาที่เป็นเรื่องของความประพฤติของผู้นำที่สามารถสร้างแนวทางการไปสู่คุณภาพการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐได้ เช่น ญาณ 3 ทศพิธราชธรรม พรหมวิหารธรรม ราชสังคหวัตถุ จักรวรรดิวัตร สัมปยุตธรรม อคติธรรม ทศปิณฑิกสูตร เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ควรมองถึงความรู้เป็นหลักใหญ่ โดยมีความประพฤติที่ดีสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรหรือข้าราชการได้ซึ่งควรมีคะแนนมากที่สุดประมาณ 300 คะแนน เพราะมองว่า ผู้นำเป็นทุกเรื่องในองค์กรหากผู้นำดีและมีธรรม ฝ่ายบุคลากรจะคล้อยตามด้วย

เกณฑ์คุณภาพที่ 2 การวางแผนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลยุทธ์การเผยแพร่ธรรมทางพระพุทธศาสนามุ่งตรงไปที่หัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำที่มีอิทธิพลในสังคมนั้น ๆ โดยเฉพาะในหัวเมืองใหญ่ เช่น กรณีเมืองอุรเวลาเสนานิคม พระพุทธเจ้าตั้งใจไปสอนชฎิล 3 พี่น้อง ซึ่งเป็นนักบวชที่มีลูกศิษย์รวมกันถึง 1,000 คน เมืองพระเจ้าพิมพิสาร พระมหากษัตริย์แห่งแคว้นมคธ เมืองสาวัตถี แคว้นโกศล พระเจ้าปเสนทิโกศล และพระเจ้าสุทโธทนะกรุงกบิลพัสดุ์ แคว้นสักกะ ซึ่งเป็นบิดาของพระพุทธเจ้า ก่อนตรัสรู้ เป็นต้น (พระครูพิสัยปริยัติกิจ (แก่น อคควณโณ), 2562 : 216-217) จะเห็นได้ว่า บางเรื่องอาจจะเป็นบังเอิญที่สามารถได้สาวก แต่ด้วยมุ่งไปสู่ความการกระจายพระพุทธศาสนาให้กว้างไกลออกไป พระองค์ได้ประกาศภารกิจ (Mission) ที่ชัดเจนให้กับทีมงานทั้งหมด นั่นคือ ให้ไปประกาศพระศาสนาเพื่อประโยชน์ของคนที่ยัง ไม่ใช่ไปเพื่อประโยชน์แก่ตัวพระองค์หรือศาสนา เมื่อ Mission ชัดเจนพระองค์ยังวางนโยบายจัดสรรทรัพยากรด้วยว่าให้ไปแยกกันไปเส้นทางละหนึ่งองค์ คาดว่าเพื่อให้พระธรรมได้แผ่ออกไปได้กว้างขวางและรวดเร็วที่สุด และพระองค์ยังระบุด้วยว่า ให้ไปสอนพระธรรมผ่านการใช้นวัตกรรมอย่างไร เพื่อให้คำสอนของทุกองค์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (พงษ์พันธ์ วงศ์หนองเตย, 2556 : ออนไลน์) โดยเริ่มจากการให้การศึกษาหรือการให้ความรู้ในเชิงทฤษฎีเรียกว่า ภาควิชา เมื่อทุกคนมีความรู้ดีแล้วก็นำไปสู่ภาคการปฏิบัติตามหลักของทฤษฎีดังกล่าว และสุดท้ายมองถึงผลที่จะเกิดขึ้นเรียกว่า ปฏิเวธ ซึ่งการทำงานสามารถตรวจสอบขั้นตอนใดบ้างที่ยังบกพร่องและต้องแก้ไขให้มีความชัดเจนและค่อยเลื่อนไปสู่ขั้นขึ้น เพราะฉะนั้น พระพุทธศาสนามีการวางแผนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยมองไปที่ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจสูงสุดที่จะทำให้พระพุทธศาสนาขยายไปอย่างกว้างขวางมากขึ้นเพื่อให้ภาระกิจหลักของศาสนาสามารถปฏิบัติได้และเกิดความสำเร็จในเชิงเป้าหมาย ซึ่งควรมีคะแนนประมาณ 100 คะแนน เพราะทำให้เห็นถึงเส้นทางการทำงานได้

เกณฑ์คุณภาพที่ 3 การมองผลประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าจะเป็นกลุ่มลูกค้าที่เข้ามารับการบริการ กลุ่มผู้ถือหุ้นในรัฐวิสาหกิจ กลุ่มบุคลากรภายในหน่วยงาน และกลุ่มอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งหมด การมองถึงผลประโยชน์ดังกล่าวทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า อตถะ หมายถึง ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มดังกล่าว ที่จะมองไปใน 3 ส่วน (อง.อญ ก. (ไทย) 23/54/345-355) ประกอบด้วย

1) ทิฏฐธัมมิกัตถะ คือ ประโยชน์ปัจจุบัน ประโยชน์ในโลกนี้ ประโยชน์ขั้นต้น หมายถึง การได้รับประโยชน์จากผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางบวก ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการดำเนินการของส่วนราชการของท่าน เช่น ประชาชน ชุมชนในท้องถิ่น บุคลากรส่วนราชการ ผู้ส่งมอบงาน รวมทั้ง

ผู้รับบริการด้วยผ่านระบบการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหลักได้อย่างสมเหตุสมผล

2) สัมปราชัยกัตตะ คือ ประโยชน์เบื้องต้น ประโยชน์ในภพหน้า หรือประโยชน์ขั้นสูงขึ้นไป หมายถึง การได้รับประโยชน์ที่นอกเหนือจากประโยชน์ในปัจจุบันผ่านการสื่อสาร สร้าง และจัดการความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเพิ่มความคาดหวัง เพิ่มความผูกพัน และสิทธิประโยชน์ในแต่ละช่วงของวงจรชีวิตของกลุ่มต่าง ๆ ได้ที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในระยะยาว เช่น สิทธิหลังเกษียณอายุราชการ และปันผลในการครอบครอง 10 ปี เป็นต้น

3) ปรมัตถะ คือ ประโยชน์สูงสุด หรือจุดหมายสูงสุดของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การให้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก ตลอดจนผลิตและการบริการอื่น ๆ ที่สามารถสร้างความมั่นใจในการเข้าไปเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรนั้น ๆ

เพราะฉะนั้น การมองผลประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้บริการเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนระหว่างความอยู่รอดของหน่วยงานและความสำเร็จเชิงเป้าหมายหากขาดการมองให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรจะไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างราบรื่นโดยเฉพาะการบริหารจัดการที่ขาดกำลังความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้องได้ซึ่งควรมีประมาณ 100 คน

เกณฑ์คุณภาพที่ 4 การวัด การเรียนรู้และการจัดการรู้ของบุคลากร เป็นไปเพื่อสิ่งทีบุคลากรสามารถวัดค่าของความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์หรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการและกลไกต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งหลักพุทธธรรมที่สามารถจัดระบบต่าง ๆ ประกอบได้หลัก เช่น อริยสัจสี่ โยนิโสมนสิการ ไตรสิกขา ปัญญาฉัฏฐธรรม เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ความรู้มักจะมาจากปัจจัยรอบข้างที่องค์กรสามารถจัดสรรบรรยากาศต่อการเรียนรู้ได้มากที่สุด เช่น ปัญญาฉัฏฐธรรม เป็นหลักธรรมหนึ่งที่มีสู่ระบบการเรียนรู้ได้อย่างมหัศจรรย์เพราะธรรมที่เป็นไปเพื่อความมองงามแห่งปัญญา หรือ เป็นไปเพื่อความเจริญปัญญาธรรม 4 ประการ (อง.จตุกก. 35/248/636) คือ

1) สปัปฺริสสังเสวะ คือ การคบหาสัตบุรุษหรือผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ โดยเฉพาะการนำบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานมาถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับบุคลากรใหม่หรือการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ขององค์กรอย่างทั่วถึง

2) สัทธัมมัสสวนะ คือ การฟังธรรมหรือการรับรู้สิ่งใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการอบรม การพัฒนาหรือการศึกษาอย่างต่อเนื่องอันเป็นคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงานแบบใหม่ได้มากขึ้น

3) โยนิโสมนสิการ คือ การคิดหาเหตุผลโดยถูกวิธีโดยเฉพาะเมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานระบบความคิดและการวิเคราะห์ที่เกิดจากทักษะเฉพาะบุคคลสามารถนำมาช่วยในการพัฒนาด้านการบริการจนกลายเป็นนวัตกรรมใหม่หรือช่องทางการบริการแบบใหม่ ๆ ได้หลายหลาย

4) อัมมานุอัมมปฏิบัติ คือ การปฏิบัติธรรมควบคู่กรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ปรับสภาพให้เกิดความสมดุลระหว่างร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมอย่างพอเหมาะสมควรไม่ตึงไม่หย่อนจนเกินไปมิใช่จะทุ่มเทแรงกายใจอย่างหนักเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดแต่ส่งผลต่อร่างกายให้ทรุดโทรมซึ่งถือว่าเป็นที่ผิดไปจากความสมดุลหรือการให้คุณค่าต่ออย่างใดอย่างหนึ่งเป็นพิเศษแต่ละเลยหลายสิ่งไปโดยเปล่าประโยชน์

เพราะฉะนั้น การวัด การเรียนรู้และการจัดการรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดเป็นนโยบายให้กับบุคลากรได้มากผ่านช่องทางการเติมเต็มความรู้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและเหมาะสมต่อผลงานที่เกิดขึ้นซึ่งควรมีประมาณ 100 คะแนน

เกณฑ์คุณภาพที่ 5 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในทางพระพุทธศาสนาแม้ว่าจะให้ความสำคัญกับคุณงามความดีในทุก ๆ มิติก็ตามแต่มิติด้านทรัพยากรมนุษย์ก็มิได้ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน โดยหลักการใหญ่ ที่พระพุทธองค์ทรงวางระเบียบบัญญัติไว้ให้พุทธบริษัทมีความสามัคคีกันในทุกขณะก็ด้วยความสุขของคนส่วนมาก โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการการเรียกเข้าหมู่ต้องให้พระสงฆ์ทั้งหมดเกิดการยอมรับอย่างเสมอภาคกัน มีการระบุคุณสมบัติไว้อย่างครบถ้วนว่าเมื่อมีผู้ที่เข้ามาสู่องค์กรแล้วต้องได้รับอบรมและการพัฒนาศีล สมาธิและปัญญาไปตามลำดับ มีการจัดการตำแหน่งทางอาชีพที่โดดเด่นไปตามคุณลักษณะความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกว่า เอตะทัคคะ หรือความเป็นเลิศในแต่ละด้าน รวมทั้งมีการประเมินผลไปตามขั้นตอนของคุณภาพการปฏิบัติงานตั้งแต่พระโสดาบันไปจนถึงพระอรหันต์ ซึ่งหากผู้ใดทำความดีหรือสร้างคุณประโยชน์ได้มากก็จะมีภวียกย่องเชิดชู หากผู้ใดทำผิดจะมีการลงโทษถึงขั้นไล่ออกหรือพ้นสภาพการจากองค์กร

เพราะฉะนั้น หลักคิดทางพระพุทธศาสนาบอกว่า บุคลากรใดที่มีความเก่งหรือถนัดด้านใดควรทำงานในด้านนั้น ๆ ในลักษณะที่มันงานที่เก่ง เช่น ผู้ที่มีความคิดและความรู้มากอย่างพระสารีบุตรควรดำรงตำแหน่งรองประธานหรือที่ปรึกษาแก่บุคลากรเพื่อคอยช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน

องค์กรให้ข้อคิดและแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งในยุคหลังสมัยใหม่การจัดทีมงานที่มีจิตวิญญาณที่ดีที่สุดให้ทำงานในสถานะที่ถูกต้อง น่าจะเหมาะสมกว่าการจัดคนแต่ละคนให้เหมาะสมกับงานย่อย ๆ ในยุคสมัยใหม่ (นพดล เหลืองภิรมย์, 2556 : 83) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่เรียกว่า โปรโตโมยะ หรือกลายณมิตร หรือสหธรรมิกก็ตาม มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่สามารถปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ ซึ่งควรมีประมาณ 200 คนแน่นอน

เกณฑ์คุณภาพที่ 6 ประสิทธิภาพการจัดการ ที่จะช่วยให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบและมีช่องทางการบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง กระบวนการทำงาน ว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบจัดการ และปรับปรุงผลผลิตการบริการและกระบวนการทำงานที่สำคัญ หรือประสิทธิผลการปฏิบัติการ ว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่าระบบปฏิบัติการมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและเพื่ออนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร. 2562 : 65-68) ในทางพระพุทธศาสนามองว่า การปฏิบัติงานควรอยู่ในรูปของกระบวนการที่สามารถมองการบริหารจัดการทั้งระบบว่ามีข้อผิดพลาดส่วนใดของงานบ้าง เพื่อสามารถเข้าไปเติมเต็มและเพิ่มประสิทธิภาพได้ตรงจุดที่ต้องการและนำเอาหลักอิทธิบาทธรรมประกอบด้วย 4 ประการ (ที.ปา.(ไทย) 11/306/277) ได้แก่

1) ระบบจัดการเพื่อการสร้างความพอใจหรือความชอบในการปฏิบัติงานนั้น (ฉันทะ) อันเป็นจุดเบื้องต้นแรกที่สำคัญอย่างมากที่นำไปสู่ขั้นตอนต่อไป หากองค์กรไม่สามารถเข้าใจบริบทของผู้ที่ปฏิบัติหรือโอกาสที่บุคลากรสามารถจะประสบความสำเร็จได้ในหน้าที่การงานหรือขาดซึ่งแรงจูงใจในการทำงานก็ยากมากที่จะปลุกความรักในงานนั้น ๆ ทั้งนี้พระพุทธศาสนามองว่า เป็นบันไดแรกสุดและสำคัญที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จหากสามารถดึงแรงจูงใจให้ทำงานด้วยใจได้

2) ขั้นตอนต่อมา เมื่อสามารถสร้างแรงจูงใจได้แล้ว ความพยายามที่เรียกว่า วิริยะ หรือความเพียรจะเกิดตามอย่างอัตโนมัติอันเป็นบันไดขั้นที่สองที่ช่วยให้เป็นแรงกายและแรงใจเพื่อผลักดันพลังให้มากขึ้น

3) ขั้นตอนที่สาม การสร้างระบบเงื่อนไขที่สามารถผูกใจไว้กับงานอย่างเข้มแข็งเรียกว่า จิตตะ อันเป็นการจดต่อการพัฒนางาน การแก้ไขงาน และการปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอไม่ละทิ้งงานจนกว่างานนั้นจะสำเร็จ ซึ่งสามารถใช้หลักแห่งความต่อเนื่องโดยไม่มีขอบเขตด้านเวลาหรือสถานที่มา

เป็นตัวกำหนดกรอบแต่ประการเพราะงานบางอย่างก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติอยู่เฉพาะในสำนักงานเท่านั้น สามารถนำกลับไปพัฒนาต่อสถานที่ใด ๆ ก็ได้

4) ขั้นสุดท้าย การนำเอาประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และองค์ความรู้อื่น ๆ เข้ามาประกอบในการทำงาน เรียกว่า วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาทั้งหมดเพื่อหล่อหลอมความสำเร็จขึ้นมา และป้องกันปัญหาในระบบการจัดการที่อาจจะส่งผลต่อความสำเร็จนั้น มีการพิจารณาถึงปัจจัยและแนวทางเลือกอื่น ๆ อย่างเหมาะสมที่เกิดการสังสมประสบการณ์อย่างรอบคอบที่สุดด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การถอดบทเรียน การสนทนา การประชุมวางแผนเพื่อวิเคราะห์งาน เป็นต้น

เพราะฉะนั้น ประสิทธิภาพการจัดการด้วยหลักอิทธิบาทธรรมที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในรูปของกระบวนการจัดการอย่างเป็นขั้นตอนทั้งต้นน้ำ กลางน้ำและปลายจะไม่ลดละ และล้มเลิกหากงานนั้นยังไม่สำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งควรมีประมาณ 200 คะแนน

เกณฑ์คุณภาพที่ 7 ผลลัพธ์ภาพรวม ในเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐแม้ว่าจะให้มากที่สุดได้อีกในข้อนี้ ไม่ว่าจะเป็นผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลส่วนราชการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการ เติบโต และผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2562 : 72) แต่ในทัศนะทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญไปที่ความสุขอันสูงสุด นั่นก็คือ ความสงบอันมีกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวก็ด้วยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ดังพุทธภาษิตที่ว่า “สุขา สังฆัสสละ สามัคคี” ความปรองมพรเพียงของหมู่คณะเป็นเหตุให้เกิดความสุข (ขุ.ธ. (ไทย) 25/24/28-29) อันเป็นยอดสุขในองค์การที่ปราศจากความขัดแย้ง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนผลงานให้ยกไว้กับส่วนรวม ซึ่งหากนับรวมทั้งหมดในข้อนี้ควรมี 0 คะแนน เพราะมองว่า การทำงานในเชิงพระพุทธศาสนาที่เป็นเป้าหมายสูงสุดมิได้ต้องการลาภ ยศ สรรเสริญ และความสุขแต่ประการแต่ต้องทำงานด้วยความว่าง ยกผลงานให้กับองค์กร ซึ่งการทำงานต่าง ๆ ต้องทำงานด้วยจิตที่ว่าง (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2549 : 1) แม้ว่า เกณฑ์ในข้อจะมีคะแนนสูงสุดในบรรดาเกณฑ์ทั้งหมดแต่ด้วยแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่พยายามมองถึงการไร้ความปรารถนาอันเป็นสิ่งที่เกื้อกูลต่อความต้องการเพิ่มขึ้น ให้ตีมากขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น ได้ยุติความต้องการทั้งหลายแล้วจึงมองในแง่ของการทำประโยชน์ในเบื้องต้น เบื้องกลางและเบื้องปลายแก่สังคมและชุมชนเท่านั้น จึงให้ไม่ให้ค่าแต่ประการใด

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์การภาครัฐเป็นมองภาพของหน่วยงานต่าง ๆ พยายามปรับปรุงแบบ พัฒนาระบบการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดคุณภาพของหน่วยงานให้มากที่สุดและเกิดการยอมรับในลักษณะความเป็นสากลหรือยกระดับศักยภาพการบริหารจัดการไปสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ มิติ ก็ตามแต่แนวคิดทางพระพุทธศาสนาบางประการก็มีความสอดคล้องกับแต่หลายประการกลับมองว่าบางอย่างไม่ควรที่จะตั้งเป้าหมายเพื่อการบรรลุเพื่อประการเดียวแต่ควรบรรลุเป้าหมายสูงที่มนุษย์ควรจะเป็นให้มากขึ้น ซึ่งทั้ง 7 เกณฑ์ที่กล่าวมา ได้แก่ การนำองค์การสามารถสังเคราะห์ด้วยหลักวิชาและจรรยาบรรณมีเกณฑ์ 300 คะแนนเพราะให้ความสำคัญกับตัวผู้บริหารหรือผู้นำในหน่วยงาน การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์สังเคราะห์ด้วยหลักสัทธรรม ประกอบด้วย ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธมีเกณฑ์ 100 คะแนน การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสังเคราะห์ด้วยหลักอรรถธรรม ประกอบด้วย ประโยชน์ปัจจุบัน ประโยชน์เบื้องหน้า และประโยชน์สูงสุดมีเกณฑ์ 100 คะแนน การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้สามารถสังเคราะห์ด้วยหลักปัญญาคุณธรรม ประกอบด้วย การคบหาสัตบุรุษ การพึงธรรมหรือการรับรู้สิ่งใหม่ ๆ การคิดหาเหตุผลโดยถูกวิธี และการปฏิบัติธรรมควรแก่ธรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ปรับสภาพให้เกิดความสมดุลระหว่างร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมมีเกณฑ์ 100 คะแนน การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลสามารถสังเคราะห์ด้วยแนวคิดเอตทัคคะ หรือความเป็นเลิศในแต่ละด้าน มีเกณฑ์ 200 คะแนน การจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสามารถได้ด้วยหลักอิทธิบาทธรรมประกอบด้วย ฉันทะ จิตตะ วิริยะ และวิมังสา มีเกณฑ์ 200 คะแนน และผลลัพธ์การดำเนินการในภาพรวมสามารถสังเคราะห์ด้วยแนวคิดเรื่องความสุขของหมู่คณะมีเกณฑ์ 0 คะแนน นอกจากนี้ยังมีแนวคิดและหลักพุทธธรรมอีกจำนวนมากสามารถสังเคราะห์เข้าไปเสริมสร้างระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐให้มีความเลิศในทุกมิติซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรนั้น ๆ รวมไปถึงการให้ความสำคัญของผู้บริหารหรือผู้บริหารเป็นหลักใหญ่ที่สามารถเอื้อเพื่อให้หลักธรรมสามารถเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไรต่อไป

References

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (2563). *สรุปผลโครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)*. เมื่อวันที่ 16

- มกราคม 2563 ณ โรงแรมเซ็นทรา บาย เซ็นทารา ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์
แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร,
- ธเนศ เกษศิลป์ และพระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน (วงศ์แก้ว). (2560). การบริหารจัดการภาครัฐแนว
ใหม่โดยหลักบริหารเชิงพุทธศาสตร์. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย*. 15 (2). (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 133.
- นพดล เหลืองภิรมย์. (2556). แนวคิด การจัดคนให้เหมาะสมกับงานและการแบ่งงานในบริบทที่
แตกต่างกัน แนวคิดนี้ยังคงใช้ได้หรือไม่ ในยุคสมัยใหม่และหลังสมัยใหม่. *วารสารวิชาการ
มทร. สุวรรณภูมิ ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. 1. (1). (มกราคม-มิถุนายน) : 83.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธ์ และคณะ. (มปป). *การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่*. สถาบันพระปกเกล้า.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2549). *ความว่าง จิตว่าง*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่
34. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต).
- พระครูพิสัยปรีดีกิจ (แก่น อคฺควณฺโณ). (2562). พระมหากษัตริย์กับพระพุทธศาสนาใน
ประวัติศาสตร์ เขียนโดย: รองศาสตราจารย์ดน้อย ไชยโยธา. บทวิจารณ์หนังสือ. *วารสาร
บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*. 7 (2) (ฉบับวิสาขบูชา) (พฤษภาคม-
สิงหาคม) : 216-217.
- พงษ์พันธ์ วงศ์หนองเตย. (2556). *กลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้า ตอน 2*.
[ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://celestialstrategist.com/2015/07/31/asalhaandstrategy2/?fbclid=IwAR3OBz0KEifgytMjGzwA2vD9dQTNXf5yaDa8Y1qJ-ixfoBEfIT9MKnM-js> [21 กันยายน 64].
- สำนักงานนโยบายและแผน. (2559). *ความเป็นมาของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานนโยบายและแผน. (2562). *คู่มือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), (2557). *เกณฑ์คุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิชั่น พรินท์แอนด์มีเดีย จำกัด.

- _____. (2561). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2562*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- _____. *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562* (Public Sector Management Quality Award). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).
- วิริยา เนตรน้อย และคณะ. (2562). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).

กลยุทธ์การจัดการธุรกิจตามหลักปานิกรรมในยุคโรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (COVID -2019)

Business Management Strategies in accordance with the Principles of Papanika in
the Era of the Coronavirus Disease - 2019
(COVID - 2019) Pandemic

คณิตดา กรณสูตร Kanitda Karnasuta

บริษัท ซี.พี.เค.แพลนเตชั่น จำกัด

Managing Director C.P.K. Plantation Co., Ltd

kanitda@gmail.com



Haripunchai Review 6/10/2021

Haripunchai Review 27/10/2021 2021

บทคัดย่อ

สถานการณ์โรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 (COVID -2019) ทำให้ธุรกิจภาคเอกชนจำนวนมากต่าง ๆ ต้องหยุดชะงักไปด้วยมาตรการของภาครัฐ เช่น Lockdown, Social distancing, Do not sit and eat in the restaurant. Close attractions and landmarks, หากองค์กรรัฐและองค์กรเอกชนใดมีบุคลากรติดโรคโควิด-2019 จะต้องทำการกักตัวอยู่น้อย 14 วัน เป็นต้น เมื่อสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการทางธุรกิจ แม้ว่าจะมีบริษัทเอกชนหลายแห่งสามารถปรับตัวไปสู่ระบบออนไลน์ได้ แต่อีกหลายองค์กรก็ยังไม่สามารถจะปรับตัวได้ก็ด้วยกิจการทางธุรกิจไม่เอื้ออำนวย แต่ถึงอย่างไรก็ตามธุรกิจต้องดำเนินต่อไปเพื่อความอยู่รอดจึงต้องอาศัยหลักปานิกรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การจัดการธุรกิจได้อย่างลงตัว ได้แก่ 1) จักขุมา คือ องค์กรที่มีวิสัยทัศน์คิดค้นช่องทางการทำธุรกิจอย่างชาญฉลาดโดยเฉพาะความรู้เรื่องสินค้า สามารถลดต้นทุนจากสินค้าได้ และช่องทางการระบายสินค้าในสต็อกได้อย่างรวดเร็ว 2) วิรุโรร คือ ความเชี่ยวชาญและชัดเจนในระบบกลไกการตลาดในยุค COVID -2019 ระบบตลาด ความต้องการของผู้บริโภค สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน สามารถครองใจลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง และสินค้านั้นจะตรงกับความต้องการของลูกค้า และ 3) นิสสยสัมปันโน คือ ภาพลักษณ์ของ

องค์กรทางธุรกิจที่มีความน่าเชื่อถือ จริงใจ ซื่อสัตย์สุจริตต่อลูกค้า เป็นที่ไว้วางใจ และมีแหล่งทุน
สำรองอย่างต่อเนื่องหรือระบบไหลเวียนของเงินในองค์กรอย่างไม่ขาดสาย

คำสำคัญ : กลยุทธ์การจัดการธุรกิจ, ปาปนิกรรม, โรคโควิด-2019.

Abstract

The coronavirus pandemic has disrupted many private businesses with government measures such as lockdown, social distancing, do not sit and eat in the restaurant, and close attractions and landmarks. If any government and non-governmental organizations have personnel infected with COVID-2019 must be quarantined for at least 14 days, etc. This situation directly affects business management. Although many private companies are able to go online, others are unable to adapt due to unfavorable business. However, business must continue in order to survive, so it must rely on principles of Papanika that can lead to formulating business management strategies perfectly, namely: 1) Chakkuma is an organization that has a vision to innovate smart business channels, especially product knowledge that can reduce costs from products and have a channel to quickly discharge inventories, 2) Vidhuro is the expertise and clarity in the marketing mechanism in the COVID -2019 era, the market system, the needs of consumers, the ability to clearly define the target group, the ability to continually win the hearts of customers for that product that meets the needs of customers, and 3) Nissaya Sampanno is the image of a business organization that is credible, sincere, honest to customers, trustworthy, and it has a continuous source of funds or money flow in the organization.

Keywords: Strategies for business management, the Principles of Papanika, COVID-2019.

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เริ่มขึ้นเมื่อปลายเดือนธันวาคม 2562 ส่งผลให้แต่ละประเทศกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมและป้องกันการระบาด การเคลื่อนย้ายของประชาชนทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ การปิดประเทศ ปิดองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จำกัดการเดินทางของประชาชน รวมทั้งภาคขนส่งต่าง ๆ และการจำกัดพื้นที่ของประชาชนซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและกิจกรรมของประชาชนทั่วโลก (สาคร ศรีมุข, 2563 : 1) ซึ่งภาคเอกชนจะมีผลกระทบอย่างมหาศาลโดยเฉพาะฐานระบบเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างต่อเนื่องกลับซบเซาและไร้ทิศทางจะฟื้นตัวในเร็ววัน โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจสายการบิน และธุรกิจโรงแรมจะอยู่ในภาวะที่ยากลำบาก คาดว่าจำนวนผู้ประกอบการร้านอาหารที่ไม่สามารถชำระหนี้ได้จะเพิ่มขึ้น 39% จากช่วงก่อนมีการระบาด ส่วนโรงแรมขนาดเล็กและสายการบินขนาดเล็กจำนวนผู้ประกอบการที่ต้องการสภาพคล่องจะเพิ่มขึ้น 35% และ 27% ตามลำดับ ในขณะเดียวกันธนาคารพาณิชย์จะมีโอกาสได้รับผลกระทบรุนแรงเช่นกันแต่เนื่องจากยังมีสภาพคล่องสูง จึงยังคงดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ยิ่งบริษัทขนาดเล็ก ๆ คือ กลุ่มที่เปราะบางที่สุด โดยจำนวนบริษัทที่มีสินทรัพย์หมุนเวียนไม่เพียงพอต่อการชำระหนี้เพิ่มขึ้น 19.3% ขณะที่บริษัทขนาดกลางและบริษัทขนาดใหญ่ที่อาจจะมีปัญหาสภาพคล่องมีจำนวนเพิ่มขึ้น 13.0% และ 7.2% ตามลำดับ (สมประวิณ มันประเสริฐ, ออนไลน์) นอกจากนี้ในภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมก็ได้รับผลกระทบที่หลีกเลี่ยงมิได้ทำให้ประเทศกำลังตกอยู่ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยอย่างมาก หากปล่อยโดยไม่มีแนวทางหรือกลยุทธ์สำหรับการจัดการของธุรกิจอาจส่งผลให้เกิดการล้มละลายอย่างแน่นอน

กลยุทธ์การตลาดในยุคปัจจุบันมีแข่งขันอย่างมากที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรเชิงกลยุทธ์ให้มากที่สุดให้เข้ากับสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นซึ่งต้องอาศัยองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ในการทำธุรกิจ มีการศึกษาเรียนรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสินค้าบริษัท และเปิดช่องทางการระบายสินค้าให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังองค์กรยังสามารถระดมความเชี่ยวชาญจากบุคลากรภายในและภายนอกเพื่อคิดค้นกลยุทธ์การปรับตัว สร้างระบบกลไกการตลาดของตนเองที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการที่ตรงเป้าหมายหรือกลุ่มผู้บริโภคให้มากที่สุด และที่สำคัญครองใจลูกค้าในระยะยาว นอกจากนี้้องค์กรอาจสร้างกลยุทธ์การจัดการองค์กรแบบก้าวกระโดด ที่สะท้อนให้เกิดความน่าเชื่อถือ เชื่อใจ ชื่อสัตย์ขององค์กรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรองรับแหล่งทุนสำรองอย่างต่อเนื่องหรือระบบไหลเวียนของเงินในองค์กรอย่างไม่ขาดสาย ซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจจะเป็นโอกาสอย่างเหมาะสมที่องค์กรจะกลับมาทบทวนวิธีการทางตลาดที่ยังเปิดโอกาสให้กับบริษัทอีกมากมายเห็นช่องทางบนฐาน

ของข้อจำกัดต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จดังเช่นอีกหลายองค์กรที่ไม่ได้รับผลกระทบใดๆ อีกทั้งยังสามารถขับเคลื่อนผลกำไรได้มากมาย ในยุคของโรคระบาดโควิด-2019 ในประเทศไทย

กลยุทธ์การจัดการทางธุรกิจ

กลยุทธ์การจัดการทางธุรกิจมีความสำคัญอย่างมากเพราะสถานการณ์โรคระบาดโควิด-2019 ทำให้เกิดการปรับตัวผ่านการคิดค้นกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กรภาคเอกชนเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ หากไม่ปรับตัวหรือปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอาจเป็นผลทำให้บริษัทล้มละลายได้ง่าย ดังนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์หรือกลยุทธ์การจัดการ เป็นกระบวนการของการจัดการการวางแผน และการวิเคราะห์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งหมด ช่วยให้องค์กรเห็นว่าเราอยู่ตรงไหนและในอนาคตเราจะเป็นอย่างไร การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กรเพื่อสร้างกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรเดินทางไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งจากงานวิจัยของ อำพล นววงศ์เสถียรและคณะ(2560 : 39) พบว่า

96% ของพนักงานทั่วไปไม่เข้าใจกลยุทธ์ขององค์กรและไม่ทราบว่าองค์กรมีกลยุทธ์ดังกล่าวที่ได้รับการประกาศจากผู้บริหารหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท

92% ขององค์กรไม่สามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้ และไม่ประสบ ความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์

88% ของคณะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์น้อยกว่าสามชั่วโมงต่อเดือนเพื่อหารือเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์เพื่อสร้างการเจริญเติบโตและความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรม

79% ขององค์กรไม่ได้จัดสรรงบประมาณให้กับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ตั้งแต่ขั้นตอนการระดมความเห็น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการและการควบคุมและประเมินกลยุทธ์

การสะท้อนองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์อาจมิได้เป็นรูปแบบที่ตายตัวจนก่อให้เกิดการเอาอย่างหรือเลียนกันได้แต่ด้วยอาศัยการวิเคราะห์ขององค์กรไปตามสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ถึงอย่างไรก็ตามการจัดการเชิงกลยุทธ์อาจมีหลักการที่สำคัญ (อิสราวดี ชำนาญกิจ, 2552 : ออนไลน์) ได้แก่

1. การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การธุรกิจอย่างเป็นระบบ
2. การจัดการเชิงกลยุทธ์ยังนำไปสู่การจัดการความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เนื่องจากการเตรียมรับกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงไว้แล้ว ทำให้องค์การค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดต่อองค์การท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง
3. การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการนำแนวทางในการดำเนินองค์การที่คิดค้นสร้างสรรค์ขึ้นและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
4. การวางแผนกลยุทธ์เป็นหน้าที่หลักของนักบริหาร เนื่องจากต้องวางแผนประยุกต์ใช้ และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์การ การจัดทำและปฏิบัติให้สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์จึงมีความสำคัญโดยเฉพาะในระยะยาว
5. การจัดการเชิงกลยุทธ์ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน จะช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันให้แก่ธุรกิจ และเสริมสร้างการพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารของนักบริหาร รวมทั้งช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรที่อยู่ภายในองค์การ
6. การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้การทำงานเกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์ การประยุกต์ใช้และการตรวจสอบควบคุมไว้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ กลยุทธ์การจัดการทางธุรกิจต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำและอาศัยการวางแผนอย่างมีชั้น ตอน โดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่าเหมาะสมกับองค์การ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารกำหนดทิศทางขององค์การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ ช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การ เพื่อที่จะนำกลยุทธ์เหล่านั้น ไปประยุกต์ปฏิบัติและควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์การได้ เป็นเครื่องมือสำคัญของนักบริหาร เพราะการจัดการเชิงกลยุทธ์จะเกี่ยวข้องกับอนาคตในระยะยาวขององค์การทั้งหมด จะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสของความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การได้ (วรางคณา ผลประเสริฐ, มปป : 4) ไม่ว่าจะเป็นองค์กรรัฐหรือองค์กรเอกชนก็ตามย่อมต้องอาศัยแผนกลยุทธ์เพื่อการจัดการองค์กรให้มีความก้าวหน้าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผ่านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพราะฉะนั้น ปัจจุบันไม่ว่าจะองค์กรราชการหรือองค์กรทางธุรกิจย่อมต้องมีการจัดการเชิงกลยุทธ์แทบทั้งหมด ซึ่งแล้วแต่ว่าองค์กรไหนจะให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์กรนั้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามองค์กรทางธุรกิจจะมีความชัดเจนกว่าเพราะ

ต้องก่อให้เกิดระบบการแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเดียวกันถึงจะอยู่รอดได้ แต่องค์กรราชการนั้นมิจะมีการใช้บ้างแต่ยังอยู่ระดับความสนใจเท่านั้นเพราะไม่ชัดเจนเรื่องการแข่งขันกันใคร ดังนั้น องค์กรใดที่มีการกระตุ้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ย่อมประโยชน์ของการจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างน้อย 4 ประการ (จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2549 : ออนไลน์) ได้แก่

1. กำหนดทิศทางขององค์กร (Set Direction) ช่วยให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ต่ออนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานเป็นรูปธรรม

2. สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (Harmony) แนวคิดนี้ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นเอกภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

3. สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร (Provide Readiness) ช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพของธุรกิจ ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

4. สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve Competitive Efficiency) การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมายอย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า กลยุทธ์การจัดการทางธุรกิจนอกจากอาศัยผู้นำและการวางแผนที่ดีแล้วยังต้องมีเครื่องมือที่สำคัญในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์การจัดการทางธุรกิจที่เรียกว่า SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ความสามารถและศักยภาพขององค์กร เพื่อกำหนดความรู้จักตนเอง โดย SWOT ย่อมาจาก Strengths Weaknesses Opportunities และ Threats แบ่งเป็นการประเมินจากปัจจัยภายใน ซึ่งก็คือ จุดแข็งของธุรกิจ (Strengths) จุดอ่อนของธุรกิจ (Weaknesses) และการประเมินจากปัจจัยภายนอกก็คือ โอกาสของธุรกิจ (Opportunities) ความเสี่ยงและอุปสรรคของธุรกิจ (Threats) เพื่อกำหนดแผนเพิ่มประสิทธิภาพธุรกิจและพัฒนาองค์กรได้ครบวงจรอย่างแท้จริง (Chuda, 2563 : ออนไลน์) ประกอบด้วย

(S) Strengths จุดแข็งของธุรกิจ วิเคราะห์สิ่งที่ทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่ง หรือปัจจัยที่ควบคุมได้ที่ทำให้องค์กรมีโอกาสทำธุรกิจได้ทัดเทียมคู่แข่งหรือเหนือกว่าคู่แข่ง

(W) Weaknesses จุดอ่อนของธุรกิจ วิเคราะห์จุดแข็งไปแล้วต้องไม่ลืมวิเคราะห์จุดอ่อน ซึ่งก็คือจุดด้อยที่อาจจะทำให้ธุรกิจเกิดปัญหาและทำให้ไล่ตามคู่แข่งได้ช้ากว่าที่ควร

(O) Opportunities โอกาสของธุรกิจ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกหรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่ไม่อาจควบคุมได้ แต่สิ่งนั้นกลับกลายมาเป็นโอกาสอันดีของธุรกิจที่ทำให้เติบโตได้อย่างก้าวกระโดด

(T) Threats ความเสี่ยงและอุปสรรคของธุรกิจ การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและส่งผลกระทบทางตรงกับธุรกิจที่อาจจะทำให้ธุรกิจล้มเหลวได้

	S-Strengths (จุดแข็ง)	W-Weaknesses (จุดอ่อน)
O-Opportunities (โอกาส)	SO-Strategies (กลยุทธ์เชิงรุก) เป็นการจับคู่ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวก เพื่อให้เกิดความได้เปรียบ	WO-Strategies (กลยุทธ์เชิงแก้ไข) เป็นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อนกับอุปสรรค ซึ่งมีจุดแข็ง (S) เป็นปัจจัยเชิงบวก และมีอุปสรรค (O) เป็นปัจจัยเชิงลบ เพื่อนำจุดแข็งมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น
T-Threats (อุปสรรค)	ST-Strategies (กลยุทธ์เชิงป้องกัน) เป็นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อนกับโอกาส ซึ่งมีจุดอ่อน (W) เป็นปัจจัยเชิงลบ แต่มีโอกา (O) เป็นปัจจัยเชิงบวกนำโอกาสมาใช้กำจัดจุดอ่อนหรือนำโอกาสมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	WT-Strategies (กลยุทธ์เชิงรับ) เป็นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อน (W) กับอุปสรรค (T) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงลบ ทั้งคู่ องค์กรต้องคิดกลยุทธ์ที่กระทำแล้วสามารถกำจัดจุดอ่อนได้ และสามารถป้องกันอุปสรรคได้ด้วย ในคราวเดียวกัน

ภาพที่ 1 ตารางการวิเคราะห์ SWOT Analysis

ที่มา : การรถไฟแห่งประเทศไทย 2563 : ออนไลน์.

จากที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า จะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชนก็ตามย่อมต้องแสวงหาแนวทางเพื่อความอยู่รอดขององค์กรเช่นกัน แต่องค์กรทางธุรกิจอาจตกอยู่ภายใต้โลกแห่งการแข่งขันมากกว่าองค์กรราชการที่ค่อยข้างมั่นคงถาวรกว่ามากทำให้องค์กรทางธุรกิจเกิดการปรับตัวอย่างรุนแรงในปัจจุบัน อีกทั้งสถานการณ์โรคระบาดที่ประดังเข้ามาส่งผลกระทบอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิกฤติของธุรกิจมากมาย แต่ถึงอย่างไรก็ตามมององค์กรทางธุรกิจก็พยายามดิ้นรน ขวนขวายเพื่อความอยู่รอดผ่านการคิดค้นกลยุทธ์มากมายเพื่อให้ได้เปรียบเปรียบคู่แข่งขั้นโดยเฉพาะผู้บริหารหรือผู้นำที่จำเป็นต้องมีความสามารถและศักยภาพในการวางแผนกลยุทธ์ที่อาศัยความเข้าใจในเครื่องการวิเคราะห์องค์กรทั้งจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาส

กลยุทธ์การจัดการธุรกิจตามหลักปณิธิธรรมในยุค COVID -2019

การจัดการทางธุรกิจในปัจจุบันเต็มไปด้วยสถานการณ์การแข่งขันจากธุรกิจคู่แข่งอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ อีกทั้งสถานการณ์โรคระบาด COVID -2019 เข้ามาประสมภาวการณ์เปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้กลุ่มบริษัทภาคธุรกิจต่างต้องปรับตัว ปรับวิธีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจขนานใหญ่จนกลายเป็นกระแสความต้องการพัฒนากลยุทธ์การจัดการมากขึ้น เพราะเป็นสิ่งที่คู่ขนานกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ต้องก้าวข้ามไปสู่ความพร้อมเพื่อรับมือกับภาวะที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การจัดการกลยุทธ์หรือกลยุทธ์การจัดการอาจจะเป็นโอกาสให้กับผู้ที่สามารถฝ่าอุปสรรคปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่โดยการนำเอาหลักพุทธธรรมที่เรียกว่า ปาปนิกรรม มาเป็นกรอบการจัดการธุรกิจผ่านการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ได้แก่

กลยุทธ์การจัดการที่ 1) มองดี หรือหลักพุทธธรรม เรียกว่า จักขุมา หมายถึง ความเป็นผู้ที่สายตาดี คือ ผู้บริหารต้องรู้จักสินค้า ดูสินค้าเป็น สามารถคำนวณราคาทั้งต้นทุนและกำไรได้ สามารถกะทุนเก็งกำไร ได้อย่างแม่นยำ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2559 : 97) หากเป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์คิดค้นช่องทางการทำธุรกิจอย่างชาญฉลาดโดยเฉพาะความรู้เรื่องสินค้า สามารถลดต้นทุนจากสินค้าได้ และช่องทางการระบายสินค้าในสต็อกได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งกลยุทธ์การตลาดเรียกว่า กลยุทธ์ช่องทางการจัดจำหน่าย ประกอบด้วย 1) ช่องทางการจัดจำหน่าย 2) ประเภทของร้านค้า 3) จำนวนคนกลางในช่องทาง และ 4) การสนับสนุนการกระจายตัวสินค้าเข้าสู่ตลาด (แพรวตา แพงแสน, ยุพินพิทยาวัฒน์ชัย, 2554 : 5) นอกจากนี้ยังต้องมองถึงปัจจัยภายนอกที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในการเลือกใช้กลยุทธ์ได้แก่ปัจจัยทางนโยบายและการเมืองและ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ กลยุทธ์ระดับองค์กรที่เลือกใช้เป็นกลยุทธ์การเติบโตเพื่อขยายตลาดมากขึ้น และกลยุทธ์การแข่งขันที่เลือกใช้เป็นกลยุทธ์การเป็นผู้นำทางด้านต้นทุนและการสร้างความแตกต่าง (ทรงวัฒน์ เกลิมวณิชกุล, 2559 : 1) ไปจากบริษัทอื่น ๆ ให้มากที่สุดโดยเฉพาะการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งการนำข้อมูลของสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งในอดีตและปัจจุบันมาวิเคราะห์ ตัดสินใจ สามารถคาดการณ์และพยากรณ์ถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งขั้นตอนการพยากรณ์จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อองค์กรธุรกิจ เนื่องจากข้อมูลหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจะทำให้องค์กรสามารถจัดทำหรือเตรียมกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสิ่งที่เกิดขึ้นในภายภาคหน้า ถ้าไม่มีการ พยากรณ์แล้วกลยุทธ์ที่องค์กรจัดทำขึ้นที่จะเป็นกลยุทธ์ที่มีข้อมูลจากอดีตและปัจจุบัน เป็นข้อมูลอ้างอิงเท่านั้น ทำให้องค์กรไม่ได้เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จะเกิด ในอนาคต (อำพล นววงศ์เสถียร, 2560 : 91) ทั้งนี้ กลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาวิสัยทัศน์ แนวคิด และความคิด

สร้างสรรค์ของผู้ประกอบการคณะทำงานเพราะการมีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกลเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการที่ดี รวมทั้งความสามารถด้านการตลาด และการกระจายสินค้า การทำตลาด การประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการหาช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือบริการของผู้ประกอบการ จะส่งผลให้เกิดการสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง และการขยายตลาดของผู้ประกอบการเอง (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, มปป :71) เพราะฉะนั้น จะเห็นได้ว่า การจัดธุรกิจใด ๆ ก็ตาม ความรู้ในของวิสัยทัศน์การมองปัญหา การมองสินค้า การมองผลประโยชน์ การลดต้นทุน การเก็งกำไร และการพัฒนาช่องทางการขายสินค้าหรือการระบายสินค้าให้มีความรวดเร็วและหลากหลายช่องทาง จะช่วยให้ธุรกิจดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง แต่กระนั้น การกำหนดกลยุทธ์การจัดการดังกล่าว อาจจะต้องมีการประเมินและตรวจสอบศักยภาพของผู้บริหารหรือผู้นำนองค์กรด้วยว่ามีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และสามารถพยากรณ์ผลกำไรและผลได้ของบริษัทได้อย่างแท้จริง

กลยุทธ์การจัดการที่ 2) เชี่ยวชาญดี หรือหลักพุทธธรรม เรียกว่าวิจิโร คือ ความเชี่ยวชาญ และชัดเจนในระบบกลไกการตลาดในยุค COVID -2019 ระบบตลาด ความต้องการของผู้บริโภค สามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจน สามารถครองใจลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง และสินค้านั้นจะตรงกับความต้องการของลูกค้า (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559 : 98) หากจะมองว่า การทำธุรกิจใด ๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับกลุ่มลูกค้าเป็นสำคัญ หากลูกค้ามีความต้องการสินค้าแต่บริษัทไม่สามารถตอบโจทย์สินค้าได้ ก็อาจจะทำให้บริษัทนั้นเสียลูกค้าให้กับบริษัทคู่แข่งได้ ทั้งนี้ การเข้าถึงชุดความรู้เกี่ยวกับสินค้าของตนเองและการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าถือว่าเป็นเรื่องสำคัญในการประกอบกิจการที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในกลุ่มธุรกิจของตนเองอย่างมาก หรือสามารถพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความทันสมัยในการให้บริการที่หลากหลายรูปแบบมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีการส่งสินค้าถึงหน้าบ้าน ราคาไม่แพงมากนัก การคืนกำไรให้กับลูกค้าผ่านการจัดการโปรโมชั่น การสัมมนาคุณแก่ลูกค้า และการสำรวจความต้องการของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้ย่อมจะสามารถเข้าถึงข้อมูลของลูกค้าได้ที่เป็นรูปแบบของกลยุทธ์ทางธุรกิจอยู่ทำให้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ถูกคิดค้นและกำหนดเป็นแผนทางธุรกิจที่อยู่ขึ้นของความลับที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ทำให้เห็นว่า กลยุทธ์การจัดการธุรกิจจะต้องไม่หยุดนิ่งต่อการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ เพราะฉะนั้น ประสบการณ์ทางธุรกิจ ทักษะ และความชำนาญ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกอบการสิ่งนี้แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้ประกอบการมีประสบการณ์ และความชำนาญในสภาพแวดล้อมของการทำธุรกิจ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด ความต้องการ

ของผู้บริโภค ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบทำให้ผู้ประกอบการสามารถยืนหยัดอยู่ในธุรกิจนั้นได้ ซึ่งสิ่งนี้รวมเรียกว่าประสบการณ์ โดยมีความเชี่ยวชาญที่สำคัญ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญเรื่องวิสัยทัศน์ แนวคิดและความคิดสร้างสรรค์ของผู้ประกอบการความสามารถด้านการตลาดและการกระจายสินค้า พัฒนาคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือการบริการใหม่ มีประสบการณ์ทางธุรกิจ ทักษะและความชำนาญ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกอบการ มีความพร้อมด้านแหล่งเงินทุน มีเครือข่ายทางธุรกิจที่ช่วย สนับสนุนในการทำธุรกิจ และการกำหนดแผนงาน และเป้าหมายในการทำธุรกิจ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, มปป : 71) เพราะฉะนั้น ตัวของความรู้ในเรื่องธุรกิจ มิใช่จะประกอบธุรกิจด้วยความชอบเพียงอย่างเดียว หรือมิใช่เพียงแค่มิทุนก็สามารถเปิดทำการการค้าได้ แท้จริงแล้วการประกอบธุรกิจอย่างหนึ่งอย่างใดก็ตามย่อมต้องมองถึงโอกาสและวิธีการที่เอื้อต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตจะประสบความสำเร็จได้ หากผู้ประกอบการซึ่งความเชี่ยวชาญหรือความรอบรู้ในงานธุรกิจของตนเองอาจจะไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือธุรกิจอาจจะไปไม่รอดในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง อีกทั้งสถานการณ์โรคระบาด COVID – 2019 ทำให้ต้องปิดบริษัทหากขาดกลยุทธ์ที่เหมาะสม

กลยุทธ์การจัดการที่ 3) ภาพลักษณ์ดี หรือหลักพุทธธรรม เรียกว่า นิสสยสัมปันโน คือ ภาพลักษณ์ขององค์กรทางธุรกิจ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559 : 98) โดยมีกิจกรรมจำเป็นของการพัฒนาภาพลักษณ์ที่สำคัญ ได้แก่ งานประชาสัมพันธ์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างภาพลักษณ์ และมีส่วนเสริมสร้างให้หน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี (Good Image) ต่อความรู้สึกนึกคิดของประชาชน เพื่อผลแห่งชื่อเสียง ความเชื่อถือ ศรัทธา จากประชาชนที่มีต่อหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กร หากมีเหตุการณ์เชิงลบอันรุนแรงที่ เกิดขึ้นและส่งผลเสียระยะยาวกับภาพลักษณ์ชื่อเสียงของ องค์กร การบริหารงานประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤตต้องยึดหลักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างรวดเร็ว และให้ เกิดผลเสียน้อยที่สุด การแถลงข่าวเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างรีบร้อน กรณีที่ต้องรับผิดชอบก็ต้องแสดงความจริงใจ รับผิดชอบทันทีและผู้เสียหาย (จินตวิริ เกษมสุข, มปป : 9) ดังนั้น ภาพลักษณ์ เป็นสิ่งที่สร้างได้ แก้ไขได้ แต่หากเสียไปแล้วกลับแก้ไขยากและต้องใช้เวลา ภาพลักษณ์ที่ดี ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้ให้บริการ และเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรหรือบริษัท ยิ่งในการแข่งขัน ธุรกิจไม่ว่าจะเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก ต่างแข่งขันเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด โดยใช้ทั้งกลยุทธ์ด้านราคา ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย หรือ การจัดโปรโมชั่น แต่สิ่งหนึ่งที่อาจไม่ได้นึกถึงคือ การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรควบคู่

ไปด้วยภาพลักษณ์ขององค์กรหรือของบริษัท (Corporate Image) คือภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนที่มีต่อองค์กร รวมไปถึงการบริหารจัดการสินค้าและบริการ ขององค์กรหรือบริษัทนั้น ๆ (KLEEN-TEX (Thailand). 2564 : ออนไลน์) ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำนวนมากที่ได้ใช้กลยุทธ์การสร้าง “ภาพลักษณ์องค์กร” เข้ามาช่วยสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าหรือบริการของตน กลยุทธ์การบริหารภาพลักษณ์ขององค์กรได้แก่ กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์กลยุทธ์ทางการบริหารสัญลักษณ์องค์กรและกลยุทธ์ทางการสื่อสารซึ่งต้องมีการวางแผนให้ประสม ประสานสอดคล้องกันในทุก ๆ กลยุทธ์การมีภาพลักษณ์องค์กรที่ดีจะมีส่วนส่งเสริมให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในโลก ธุรกิจปัจจุบัน (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ, 2564 : ออนไลน์) ดังนั้น การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การจัดการธุรกิจที่ผ่านการสร้างความไว้วางใจให้กับลูกค้าเก่าและลูกใหม่ให้เกิดความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่นในสินค้าและบริการของบริษัทซึ่งทุก ๆ บริษัทอาจจะเหมือนกันหรือต่างกันด้วยวิธีการไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

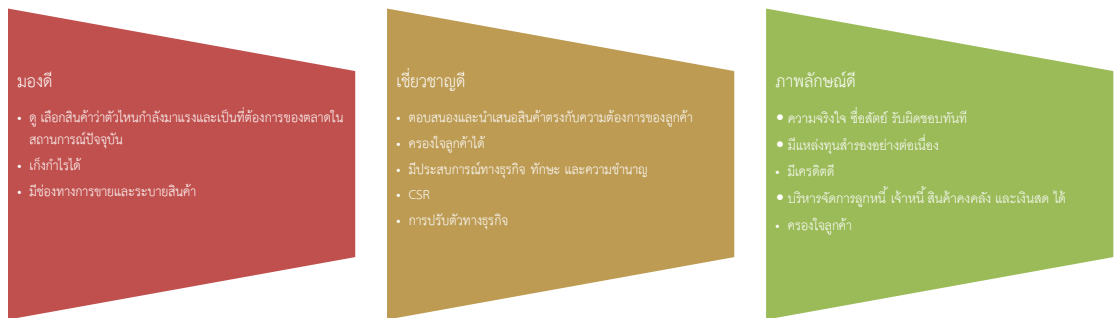
นอกจากภาพลักษณ์ของบริษัทธุรกิจแล้วยังต้องมีแหล่งทุนสำรองอย่างต่อเนื่องหรือระบบไหลเวียนของเงินในองค์กรอย่างไม่ขาดสายอันเป็นลักษณะเงินสำรองที่เก็บไว้ในยาถุกเงิน เพราะเงินทุนหมุนเวียนธุรกิจ มีความสำคัญอย่างมาก ผู้ประกอบการจะละเลยไม่ได้ ต้องบริหารเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มีกำไรภายใต้ความเสี่ยงเหมาะสมโดยอาศัยเทคนิคต่าง ๆ มากำหนดนโยบายอย่างสมดุลและหลีกเลี่ยงข้อห้ามที่เป็นอันตรายต่อการบริหารเงินทุนหมุนเวียน (Taokaemai, 2564 : ออนไลน์) กลยุทธ์การบริหารเงินทุนหมุนเวียนจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่วิกฤตโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจในทุกกลุ่มอุตสาหกรรม แต่กลยุทธ์ที่ธุรกิจนิยมเลือกใช้มักเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการลูกหนี้ เจ้าหนี้ สินค้าคงคลัง และเงินสด ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน 3 ฝ่ายเป็นหลัก ได้แก่ ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายการเงินและบัญชีเจ้าหนี้ และฝ่ายบริหารเงิน 1. ฝ่ายจัดซื้อ สร้างความพึงพอใจให้กับซัพพลายเออร์ 2. ฝ่ายการเงินและบัญชีเจ้าหนี้ ปรับปรุงประสิทธิภาพการจ่ายชำระเมื่อมีการประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยี และ 3. ฝ่ายบริหารเงิน ช่วยให้งิการได้เงินทุนหมุนเวียนกลับมา (ภริตา ภักดีสัตยพงศ์, 2564 : ออนไลน์) เพราะฉะนั้น เงินทุนหมุนเวียน จึงเป็นเงินทุนที่กิจการต้องใช้หมุนเวียนสำหรับการดำเนินงานก่อนที่จะกิจการจะได้รับเงินสดจากการขายสินค้าและบริการ หรือการชำระหนี้จากลูกหนี้การค้า หรือ เงินทุนหมุนเวียน หมายถึง เงินทุนที่กิจการต้องมีสำรองไว้ใช้หมุนเวียน ตั้งแต่กิจการเริ่มจ่ายเงินสดในการชำระค่าสินค้า/วัตถุดิบหรือชำระหนี้คืนเจ้าหนี้การค้า จนกว่ากิจการจะได้รับเงินสดจากการขายสินค้าหรือบริการ หรือรับ

ชำระเงินจากลูกหนี้การค้า (โดยไม่นับรวมถึงการซื้อสินทรัพย์ เช่น อาคาร เครื่องจักร ยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน เป็นต้น) เพื่อให้กิจการสามารถขายสินค้าและบริการได้ตามเป้าหมาย โดยมีแหล่งเงินทุน เช่น บัตรเครดิต สถาบันการเงิน ลีสซิ่ง (Leasing) บริษัทร่วมทุน และนักลงทุน เป็นต้น (ธนศ นวบุศย์, 2564 : ออนไลน์) เพราะฉะนั้น เงินทุนสำรองของภาคธุรกิจมีความสำคัญที่ต้องแลกมาด้วยการเป็นบริษัทที่มีเครดิตหรือความน่าเชื่อถือหากแหล่งเงินทุนสำรองไม่เชื่อใจ ไม่เชื่อมั่นและไม่ไว้วางใจก็อาจทำให้แหล่งเงินทุนสำรองไม่สามารถออกเงินกู้ให้ได้

องค์ความรู้ใหม่

กลยุทธ์การจัดการธุรกิจตามหลักปาปนิกรรมในยุค COVID -2019 เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่มีความสำคัญในปัจจุบันที่สามารถนำไปสู่การบริหารทั้งความเสี่ยงและสร้างหลักประกันให้กับธุรกิจภาคเอกชนได้เป็นอย่างดี อันเป็นหลักพุทธธรรมอันสอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุด ทั้งนี้การสร้างกลยุทธ์การจัดการเชิงธุรกิจจะมีความสำคัญแต่หากผนวกกับหลักพุทธธรรมเข้าไปสู่กิจกรรมการดำเนินทางธุรกิจจะมีความสมบูรณ์มากขึ้นอีกด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นไปเพื่อความเจริญเพียงฝ่ายเดียวส่งผลต่อคุณภาพที่เหมาะสมกับการพัฒนาธุรกิจต่อไปดังแผนภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 1 กลยุทธ์การจัดการธุรกิจตามหลักปาปนิกรรมในยุค COVID -2019

ที่มา : คณิดา กรรณสูตร

สรุปและข้อเสนอแนะ

สถานการณ์โรคระบาด COVID -2019 ทำให้ภาคเอกชนต่างต้องปรับตัวผ่านการพัฒนากลยุทธ์การจัดการธุรกิจที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะความต้องการที่จะสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้กับบริษัทของตนเองได้ผ่านพ้นวิกฤติเศรษฐกิจที่กำลังเผชิญอยู่ แต่กระนั้นการสร้างกลยุทธ์การจัดการดังกล่าวมักจะใช้วิธีการสมัยใหม่ที่ดูจะเหมาะสมกับสถานการณ์มากก็ตามแต่หลายบริษัทที่เป็นวิสาหกิจทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมยังได้รับผลกระทบดังกล่าว เพราะบางเรื่องยังอยู่ในมิติการพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์แบบสมัยใหม่เพียงอย่างเดียวทำให้ไม่สามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้อย่างราบรื่น ดังนั้น หลักพุทธธรรมที่ชื่อว่า ปาปนิกรรม ประกอบด้วย จักขุมา คือ องค์กรที่มีวิสัยทัศน์คิดค้นช่องทางการทำธุรกิจอย่างชาญฉลาด2) วิรุโร คือ ความเชี่ยวชาญและชัดเจนในระบบกลไกการตลาดและ3) นิสสยสัมปันโน คือ ภาพลักษณ์ขององค์กร น่าจะเป็นโอกาสให้นักธุรกิจที่ก้าวข้ามความเชื่อทางศาสนาไปสู่การนำหลักพุทธธรรมไปใช้เป็นกลยุทธ์การจัดการองค์กรอาจจะสามารถตอบโจทย์การทำธุรกิจสถานการณ์ยุคปัจจุบันก็เป็นไปได้

การนำหลักพุทธธรรมเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาการจัดการเป็นไปเพื่อความเจริญตามแนวทางการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในสังคมไทยที่มีความเชื่อคล้าย ๆ กันว่าองค์กรทางธุรกิจได้ยึดแนวทางการดำเนินที่สอดคล้องกับปาปนิกรรมก็ได้ชื่อว่า เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์เพราะ

มองถึงกลุ่มเป้าหมายหลักได้ในจำนวนมาก อีกทั้งการพัฒนาคำความรู้และความเชี่ยวชาญในธุรกิจของตนเองจะช่วยให้มองเห็นเส้นทางการสร้างธุรกิจที่ไม่หยุดนิ่ง สืบต่อและขยายกิจการไปได้โดยใช้เครื่องมือสมัยใหม่เข้ามาผนวกและปรับใช้อย่างเหมาะสม และสร้างธุรกิจของบริษัทที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุดผ่านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีที่เอื้อต่อการจัดการธุรกิจในมิติการครองใจลูกค้าทั้งใหม่และลูกค้าเก่าได้เพิ่มมากขึ้นไป ดังนั้น กลยุทธ์การจัดการธุรกิจตามหลักปาปนิกรรมในยุค COVID -2019 น่าจะมีความเหมาะสมที่องค์กรเอกชนจะต้องนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งบริษัทของตนเองและประชาชนต่อไป

References

- กองส่งเสริมผู้ประกอบการและธุรกิจใหม่ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (มปป). *ผู้ประกอบการยุคใหม่ ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จกระบวน. กระบวนอุตสาหกรรม.*
- การรถไฟแห่งประเทศไทย. (2563). *การวิเคราะห์ SWOT&TOWS.* [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://srtg.railway.co.th/5-3-swot-tows/> [12 กันยายน 2564].
- จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธ์ เชรนนันท์. (2549). *การจัดการเชิงกลยุทธ์.* [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : http://drweerapong.blogspot.com/2015/02/blog-post_42.html [8 กันยายน 2564].
- จินตวิรี เกษมสุข. (มปป). *การสร้างภาพลักษณ์องค์กร. สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ทรงวัฒน์ เณริมวณิชกุล. (2559). *การศึกษากลยุทธ์ระดับองค์กรและกลยุทธ์การแข่งขันของผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์รายใหญ่. วิทยาสตรมหาบัณฑิต. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ธเนศ นวาศ. (2564). *เงินทุนหมุนเวียนสำคัญอย่างไร. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : https://www.posttoday.com/finance-stock/money/589123* [8 กันยายน 2564].
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต).*
- แพรวดา แสงแสน, ยุพินพิทยาวัฒน์ชัย. (2554). *กลยุทธ์ธุรกิจและกลยุทธ์ทางการตลาดของธุรกิจเครื่องใช้ บนโต๊ะอาหาร ประเภทเซรามิค. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*

- ภริตา ภัคดิสัตตยพงศ์. (2564). *กลยุทธ์เพิ่มเงินทุนหมุนเวียนในยุควิกฤตโควิด-19*. ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://thestandard.co/strategy-increasing-working-capital-in-covid-19-crisis-era/> [8 กันยายน 2564].
- วรางคณา ผลประเสริฐ. (มปป). *แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมประวิณ มั่นประเสริฐ. *ผลกระทบของโรคระบาดโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/economic-covid-impact> [8 กันยายน 2564].
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2557). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 (Public Sector Management Quality Award)*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิชั่น พรินท์แอนด์มีเดีย จำกัด.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ. (2564). *หลักสูตรการบริหารการตลาด สร้างภาพลักษณ์และลูกค้าสัมพันธ์ยุคใหม่ Smart Branding & Marketing for Digital Economy(Smart Marketing)*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : http://www.irdp.org/2015/news_files/314/attachment1.pdf [8 กันยายน 2564].
- อิสราวดี ชำนาญกิจ. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/297090> [8 กันยายน 2564].
- อำพล นววงศ์เสถียร. (2560). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ : การแสวงหาความได้เปรียบในการแข่งขัน*. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- Chuda. (2563). *SWOT Analysis คืออะไร การวิเคราะห์สะท้อนความเป็นจริงในธุรกิจ ที่ SME ต้องรู้*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://fillgoods.co/online-biz/shop-orders-swot-analysis-reflect-business-sme/> [8 กันยายน 2564].
- KLEEN-TEX (Thailand). (2564). *ภาพลักษณ์องค์กร! (Corporate Image!)*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.kmatonline.com/ภาพลักษณ์องค์กร-corporate-image/> [20 กันยายน 2564].

Taokaemai. (2564). 4 เคล็ดลับบริหารเงินทุนหมุนเวียนธุรกิจ บริหารดีธุรกิจโต บริหารแย่ธุรกิจพัง.
[ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://taokaemai.com/เงินทุนหมุนเวียนธุรกิจ/> [20 กันยายน
2564].

การสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ Creation and Development of Working Atmosphere in Modern Organizations

เกศี จันทราประภาวัฒน์ Kesee Chanthaprapawat

บริษัท สยามควอลิตี้แลนด์ จำกัด

SIAM QUALITYLAND COMPANY LIMITED

mam_kesee@hotmail.com



Haripunchai Review 17/09/2564

Haripunchai Review 27/10/2021

บทคัดย่อ

สถานการณ์ภายในองค์กรในสังคมไทยปัจจุบันเชื่อว่ามีบรรยากาศการทำงานที่ไม่ราบรื่นมากนัก อาจเป็นเพราะความตึงเครียดไปด้วยแรงกดดันเพื่อความอยู่รอดทางงบประมาณ การใช้จ่าย การขัดกันทางผลประโยชน์ และสภาพการแข่งขันกันภายในองค์กรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างลูกน้องกับหัวหน้างาน ระหว่างคู่แข่งทางธุรกิจ หรือแม้กระทั่งสถานการณ์โรคระบาด เป็นต้น ย่อมทำให้องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันต้องปรับตัวใช้ใช้ความสามารถเพื่อสร้างนวัตกรรมที่จะดำรงอยู่ขององค์กรต่อไป สถานการณ์เหล่านี้ย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานสูญเสียความสมดุลของบุคลากรจนกลายเป็นปัญหาทางด้านคุณภาพทางผลผลิตขององค์กรอย่างมาก บทความนี้เชื่อว่า หากองค์กรรัฐและองค์กรเอกชนสามารถสร้างและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานในองค์กรแบบสมัยใหม่ได้น่าจะช่วยให้เกิดดุลยภาพต่าง ๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี ได้แก่ 1) การปรับบทบาทของผู้บริหารองค์กรเป็นโค้ชที่หล่อหลอมคนในองค์กร 2) จัดตั้งกลุ่มเล็ก ๆ อย่างไม่เป็นทางการให้ในองค์กร 3) สร้างจุดนันทนาการหรือสถานที่นั่งเล่นสำหรับบุคลากร 4) กำหนดจุดรับประทานอาหารร่วมกันในตอนกลางวัน 5) สร้างสนามกีฬาเล็กสำหรับบุคลากรก่อนกลับบ้าน และ 6) รอบ 1 เดือนมีการจัดกิจกรรมสาธารณะหรือจิตอาสาประโยชน์ 1 ครั้ง

คำสำคัญ : การสร้างและพัฒนา, บรรยากาศการทำงาน, องค์กรสมัยใหม่.

Abstract

The situation within the organization in Thai society today is believed to have a very unsmooth working atmosphere. It can be due to tensions with the tightness of budget survival, spending, conflicts of interest, competitive conditions in the organization with colleagues, subordinates and supervisors, business competitors, or even the epidemic situation, etc. These will inevitably require organizations today to adapt using their ability to create innovation that will continue to exist. These situations will cause the working atmosphere to lose the balance of the personnel and become a problem in the quality of the productivity of the organization. This article believes that if government organizations and non-governmental organizations can create and develop a working atmosphere in a modern organization, it should help create balance in the organization as well, namely 1) the adaption of corporate executives as coaches that develop people in the organization, 2) the establishment of small informal groups within the organization, 3) the creation of a conversation point or a seating area for personnel, 4) the determination of common eating spots during the day, 5) the build of a small stadium for personnel before going home, 6) there are public or volunteer activities once a month.

Keywords: Creation and Development, Working Atmosphere, Modern Organization.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกในปัจจุบันได้กำหนดเส้นตายขององค์กรต่าง ๆ ที่จะต้องปรับเพื่อความอยู่รอดและสภาพการแข่งขันที่รุนแรงทำให้องค์กรแบบเก่า ๆ ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบและโครงสร้างการทำงานอย่างต่อเนื่องให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยโรคระบาดโควิด - 2019 หรือ เทคโนโลยีที่อาศัย AI เข้ามาทำหน้าที่แทนมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามเชื่อว่าองค์กรจะสามารถปรับตัวหรือมีหุ่นยนต์ที่เข้ามาทำงานแทนทั้งหมดย่อมจะต้องมีบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ประจำคอยควบคุมดูแล หรือในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาอาจจะไม่เหมาะสมมากนักสำหรับการนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ในองค์กรตามที่โลกไปเปลี่ยนแปลงไป

ถึงอย่างไรก็ตามการทำงานในองค์กรในปัจจุบันยังมีบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมากนักและมักจะร่อยร้าวต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดและการขัดกันในลักษณะที่แตกต่างกันออกซึ่งขึ้นอยู่กับชนิดขององค์กรนั้นที่ไม่สามารถยกสถานะไปสู่ความเป็นองค์กรสมัยใหม่ได้ก็ด้วย การเมืองภายในองค์กร การไม่มีการวางตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน วัฒนธรรมในองค์กรไม่ชัดเจน การขาดความสามารถในการรับมือกับสัญญาณสำคัญ ที่จะส่งผลต่ออนาคตของธุรกิจ การขาดงบประมาณ การไม่มีทิศทาง ขาดวิสัยทัศน์ และขาดกลยุทธ์ที่เหมาะสม (Jen Namjatturas, ออนไลน์) เป็นต้น ซึ่งหลาย ๆ องค์กรที่สามารถเติบโตอย่างก้าวกระโดดได้ก็ด้วยการเห็นคุณค่าของมนุษย์ในองค์กรอย่างมากโดยเฉพาะการให้คิดค้นวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถสร้างบรรยากาศและเป็นส่วนสำคัญที่จะเป็นแกนกลางให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับทั้งผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารระดับกลาง ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานได้มีแนวทางในการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้องค์กรเป็นองค์กรการสมรรถนะสูงและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน(สุรยุทธ์ บุญมาทัด, 2562 : 162) เพราะฉะนั้น บรรยากาศการทำงานจะสามารถสร้างได้ก็ด้วยการกำหนดวัฒนธรรมที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารไปยังบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (มัทณี บุญประเสริฐ, 2558) ดังนั้น ไม่ว่าจะด้วยความสำเร็จลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตร มีหัวหน้างานที่เข้าใจ มีระบบองค์กรที่เอื้อต่อใช้ชีวิตในองค์กรทั้งหมดจะเป็นสิ่งที่เรียกว่า บรรยากาศในองค์กรจะสร้างและพัฒนาได้ก็ด้วยเริ่มที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องอาจจะต้องเห็นความสำคัญและถ่ายทอดสถานการณ์ที่คลายความตึงเครียดลงไปไม่ว่าจะด้วยการปรับบทบาทของผู้บริหารไปสู่การเป็นโค้ชมากขึ้น การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถกำหนดกลุ่มก้อนขึ้นมาเพื่อสร้างทีมงานแบบหลวม ๆ การพัฒนาแหล่งพักผ่อนสำหรับให้บุคลากรที่เวลาพุดคุยกันมากขึ้น หรืออาจจะสร้างแบบแผนในการทานอาหารมื้อกลางวันร่วมกันใน 1 วัน ต่อสัปดาห์ หรืออาจจะพัฒนาต่อยอดเป็นกิจกรรมเชิงสนทนาการอื่น ๆ ร่วมกันบ่อย ๆ ที่สำคัญในเชิงความเสียสละอาจจะต้องมีการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่สังคมและชุมชนรอบข้าง จะช่วยให้บรรยากาศอีกลักษณะหนึ่งที่แตกต่างไปจากองค์กรในอดีตที่ผ่านมาไปสู่องค์กรสมัยใหม่ที่มอบสิ่งควรค่าแก่ความเป็นมนุษย์ในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน ทั้งกระบวนการแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สามารถนำมาใช้พิจารณาเมื่อเกิดปัญหาในองค์กรได้ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรได้ ผู้นำควรสร้างความชัดเจนและความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนให้ทุกคนมีส่วนร่วม รวมทั้งบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้นำควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (ยุทธชัย เทียรทอง, 2560 : 1) อันเป็นคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรสามารถเรียนรู้ได้ผ่านการสังเกตจดจำเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ และสามารถส่งผ่านจากรุ่นสู่รุ่นการปรับตัวเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร (กฤษณก ดวงชาทม, 2557 : 162-163) ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรแสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติ คุณภาพ และลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งได้มีการพัฒนาขึ้นมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมที่สุดกับการดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดตั้งแต่อย่างก้าวเข้าสู่องค์กรนั้น เช่น ลักษณะของสถานที่ทำงาน วิธีการแต่งกายของพนักงาน อารมณ์และบรรยากาศในที่ทำงาน วิธีการที่พนักงานพูด การตัดสินใจของพนักงาน การปฏิบัติต่อลูกค้าและผู้ผลิตและลักษณะอื่นๆ อีกมาก เหล่านี้ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงเอกลักษณ์ต่างๆทั้งแบบที่แสดงให้เห็นโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจเกี่ยวกับรูปแบบขององค์กรรวมทั้งบุคลิกลักษณะของคนในองค์กรต้องการให้มาร่วมงานด้วย รวมทั้งเป็นตัวกำหนดภาพลักษณ์ขององค์กรต่อบุคคลภายนอก ซึ่งมีหัวใจสำคัญของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร คือ “การสร้าง” และ “การจัดการ” วัฒนธรรมองค์กรในทิศทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (พิชญา สดชื่นจิตต์ และ พนิท ธัญมงคลสวัสดิ์, 2556 : 12-13)

วัฒนธรรม คือ ครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างอันเป็นแบบแผนในความคิดและการกระทำที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ในส่วนของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือสภาพใดสภาพหนึ่ง มนุษย์ได้คิดสร้างระเบียบกฎเกณฑ์วิธีการในการปฏิบัติการจัดระเบียบตลอดจนระบบความเชื่อ ความนิยม ความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการควบคุมและใช้ประโยชน์จากธรรมชาติ รวมถึงผลรวมของระบบความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม ประเพณี ตลอดจนความสามารถและอุปนิสัยต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการเป็นสมาชิกของสังคม วัฒนธรรมเป็นระบบความเชื่อและค่านิยมทางสังคมวัฒนธรรมประกอบไปด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการ (สำนักงานเทศบาลเมืองปาดอง, 2564 : 1) ได้แก่

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ ถ้าเราต้องการจะรู้จักวัฒนธรรมของชนชาติใดเผ่าใด เราก็สามารถศึกษาทำความเข้าใจได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงก็คือการเข้าไปคลุกคลีร่วมอยู่ร่วม

กิจกรรมโดยตรง ก็จะทำให้เรามีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมของชนชาตินั้นได้อย่างชัดเจน สำหรับการเรียนรู้โดยทางอ้อม ก็คือ การศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่มีผู้ทำการศึกษารวบรวมไว้

2. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมากกว่าเกิดจากการถ่ายทอดทางสายเลือด แม้ว่าพันธุกรรมจะมีผลต่อคุณสมบัติหลายประการของมนุษย์ แต่ในส่วนที่เกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมนั้นพันธุกรรมจะมีอิทธิพลน้อยมาก เพราะแบบแผนการดำรงชีวิตของมนุษย์ล้วนได้รับอิทธิพลมาจากกระบวนการหล่อหลอมทางสังคมเป็นลำดับ

3. วัฒนธรรมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ (dynamic) มักมีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีวัฒนธรรมใดที่จะคงอยู่อย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงแม้แต่น้อย

องค์กรทั้งหลายซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้ามองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่า บุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น ต้องอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำ ดังที่กล่าวกันว่า “สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์กรมีจิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์กร เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีเทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารสามารถจัดสรรองค์กรมีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวางเฉพาะพื้นที่ อย่างไรก็ตามก็จะมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรมในการทำงานเป็นศูนย์รวมของจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกันได้ (สำนักงานธนานุเคราะห์, 2562 : 1) ทำให้เห็นว่าองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแทบทั้งสิ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยมและแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอาจมีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่จะต้องถูกปรับเปลี่ยนตามไปด้วย อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ที่องค์กรธุรกิจขนาดของโลกได้สร้างขึ้นอาจเป็นตัวอย่งที่ดีสำหรับการต่อสู้และการแข่งขันทางธุรกิจและการปรับขององค์กรในระยะยาวได้ เช่น

วัฒนธรรมองค์กรของ บริษัท Google ได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อทรัพยากรบุคคลที่มุ่งไปสู่การเริ่มต้นจากการคัดเลือกเมล็ดพันธุ์ที่ใช้หรือการจ้างคนทำงานที่ใช้และเหมาะสมสำหรับบริษัทหรือไม่ควรประกอบด้วย 4 เงื่อนไขหลัก (Pim Suvitsakdanon, 2562 : ออนไลน์) ได้แก่

1. Generate cognitive ability: Google ไม่ได้มองหาคนที่ตอบคำถามได้ถูกต้องที่สุด แต่คือคนที่มีความสามารถในการแสดงกระบวนการคิด มีวิธีการหาคำตอบที่น่าสนใจ และสามารถหาโซลูชันออกมาได้

2.Role related knowledge: Google ความสามารถในการเรียนรู้ ความทะเยอทะยานในบทบาทที่ได้รับความกระหายที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา ความถ่อมตน การมี Growth mindset ความเชื่อว่าทุกสิ่งสามารถเรียนรู้ได้ และสามารถถ่ายทอดทักษะที่มีมาใช้ในการบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

3. Leadership: การมีภาวะความเป็นผู้นำ ที่รู้ว่าเมื่อใดควรจะก้าวไปข้างหน้าเพื่อนำคนอื่นหรือถอยกลับมาเมื่อจำเป็น เพื่อเปิดโอกาสให้คนอื่นได้มีบทบาทบ้าง นี่คือการที่ทุกคนได้มีบทบาทในการทำงานเป็นทีม

4. Googleyness: มีความกล้าท้าทายต่อ status quo รับผิดชอบต่อโอกาสที่ได้รับ ทำในสิ่งที่ถูกต้อง และพร้อมที่จะออกจากคอมพิวเตอร์โซน

บริษัท Google มองว่า ดินที่ดียิ่งคือวัฒนธรรมที่คน Google ได้สร้างขึ้นเพื่อเอื้อต่อการเติบโตของกันและกันและในการที่จะบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์ให้เติบโตใหญ่เป็นต้นไม้ที่แข็งแรงได้นั้น ต้องอาศัยการให้โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาอันเป็นวัฒนธรรมองค์กร และยังมีอีกว่า วามล้มเหลวคือส่วนหนึ่งของชีวิต ที่เปิดโอกาสให้เราได้เรียนรู้และเติบโตโดยมีคำถามหลัก ได้แก่ เมื่อใดล้มเหลว จะให้พนักงานตั้งคำถามว่าพวกเขาได้เรียนรู้อะไรจากความผิดพลาดครั้งนั้น? เกิดอะไรขึ้นกับกระบวนการตัดสินใจในครั้งนี้? และในครั้งต่อไปพวกเขาสามารถทำอะไรเพื่อให้มันดีขึ้นได้บ้าง ?

นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมองค์กรของ Facebook เป็นอีกหนึ่งบริษัทที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลซึ่งคล้ายกับบริษัท Google ที่มีการจัดการสวัสดิการได้อย่างหลากหลาย 3 ประการ (WorkVenture for Employers, 2561 : ออนไลน์) ได้แก่

1. การแข่งขันคือสิ่งที่ดี เพราะการแข่งขันกันตลอดเวลาอาจจะทำให้เครียดได้ แต่ที่ Facebook การแข่งขันเป็นเรื่องที่ดีสำหรับพนักงาน เพราะช่วยทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่ใช่การแข่งขันเพื่อแย่งชิงการเลื่อนตำแหน่งและสวัสดิการ แต่เป็นการแข่งขันเขียน Code ร่วมกันเป็นทีม ในชื่อ Hackathon ที่พนักงานจะได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

2. พักผ่อนได้เต็มที่ Facebook ได้ให้โควต้าลาหยุดโดยที่ยังได้รับเงินเดือนตามปกติ 21 วัน และคุณยังได้โควต้าลาป่วยกี่วันก็ได้

3. พ่อแม่่มือใหม่ เพศไหนก็ลาคลอดได้ Facebook มีนโยบายให้คุณพ่อคุณแม่่มือใหม่สามารถใช้สิทธิในการลาเพื่อไปดูแลลูกได้ถึง 4 เดือน โดยที่ยังได้รับเงินเดือนตามปกติ และที่พิเศษสุดคือพ่อแม่ที่เป็นเพศเดียวกันก็สามารถใช้สิทธินี้ได้ด้วย

ปัจจุบันบริษัท Facebook มีจำนวนบุคลากรในบริษัทราว 50,000 ราย ซึ่งมีผลกระทบจากการระบาดครั้งใหญ่ของโควิด-19 ได้ก่อให้เกิดพฤติกรรมการใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ของผู้คนหรือ New Normal เป็นจำนวนมาก หนึ่งในนั้นคือการทำงานจากที่บ้าน ด้วยการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ด้วยการให้พนักงานของ Facebook ในสัดส่วนราว 50% สามารถปฏิบัติงานจากทางไกลให้ได้ (Remote Work) ภายในอีก 10 ปีข้างหน้าหรือราวปี 2030 (ปนชัย อารีเพิ่มพร, 2563 : ออนไลน์) เพราะฉะนั้น จะเห็นได้ว่า ทำไมบริษัทยักษ์ใหญ่จึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่ดูเป็นเรื่องเรียบง่ายและไม่ได้ยิ่งใหญ่ไปกว่าผลกำไรของบริษัท แต่ด้วยการก้าวข้ามผลกำไรที่ตนเองได้รับก็เป็นผลมาจากการคิดค้นพฤติกรรมการทำงานอันเป็นแบบฉบับของตนเองที่สะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานร่วมกันโดยเฉพะามุ่งไปที่ทรัพยากรบุคคลเป็นหลักใหญ่จึงได้ประณิธิพัฒน์กับเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เช่น การจัดมุมสำหรับการนั่งคุยกันได้ในองค์กร การจัดการระบบอาหารกลางวันฟรีที่ให้บุคลากรมานั่งทานข้าวร่วมกัน การจัดการสวัสดิการการนวดผ่อนคลายในสถานที่ทำงาน การตกแต่งสีสันในองค์กร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ให้ความสำคัญไปที่คนทั้งหมดเพราะผู้บริหารบริษัทเชื่อการดูแลเมล็ดพันธุ์ที่ดีจะทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามไปด้วย

การสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์กรสมัยใหม่

การสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็นรูปแบบเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่ผู้บริหารจะเล็งเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ องค์กรดำเนินการอย่างไรในการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสุขภาพ สวัสดิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากรรวมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้นมีการกำหนดตัววัดและเป้าประสงค์อะไรบ้างสำหรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานของบุคลากร และเป้าหมายในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวแต่ละเรื่องมีความแตกต่างที่สำคัญหรือไม่(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2562 : 58) ให้กลายองค์กรที่น่าอยู่ น่าทำงาน จนกลายเป็นพฤติกรรมแบบฉบับเดียวกัน ซึ่งอาจจะต้องมีหลายปัจจัยที่หนุนเสริมเข้ามาใช้ในการสร้างและพัฒนาบรรยากาศร่วมกันผ่านแผนการสร้างและพัฒนาบรรยากาศขององค์กรให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ ดังต่อไปนี้

1) การปรับบทบาทของผู้บริหารองค์กรเป็นโค้ชที่หล่อหลอมคนในองค์กร หัวใจสำคัญของการบริหารองค์กรสมัยใหม่แม้ว่าผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ต้องมีทักษะทางด้านความคิดและวิสัยทัศน์และยังต้องมองถึงผลของนวัตกรรมที่จะเกิดผ่านช่องทางหรือวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถและศักยภาพเพื่อการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เช่น การกำหนดรางวัลหรือโบนัสประจำปีที่สร้างแรงจูงใจให้มากขึ้น การกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ การจัดการสถานที่ทำงานใหม่เพื่อลดความจำเจ การสอนงานจากผู้บริหารในวิธีคิดใหม่ ๆ การกำหนดวัฒนธรรมที่สอนน้องในองค์กร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยอาศัยผู้บริหารที่จะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้มากน้อยเพียงใด แต่ถึงอย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บริหารมาเป็นโค้ชที่มีสัมพันธภาพกับลูกน้องได้ราบรื่นมากกว่าตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่คอยสั่งการเพียงอย่างเดียวจะทำให้ลูกน้องเกิดความอึดอัดขัดใจในความไม่เป็นอิสระให้กลายมาเป็นผู้แนะนำหรือผู้สอนการทำงานร่วมกัน ซึ่งกระบวนการโค้ชมุ่งการสร้างสัมพันธภาพและเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ การเปลี่ยนแปลงย่อมมีแรงต้านของบุคลากร โดยโค้ชต้องแสดงความเข้าใจและเห็นใจ ใช้เทคนิคการตั้งคำถามให้บุคลากรได้คิดเองจนเกิดการเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมที่ควรฝึกให้เป็นนิสัย ซึ่งโค้ชอาจต้องมีทักษะเฉพาะตัว เช่น ทักษะทางสังคมและทักษะทางวิชาการ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2558 : 54-57) ที่เรียกว่า “ความรู้ควบคู่คุณธรรม” เพราะฉะนั้น โดยภาพรวมทั้งหมดของการสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานจะอยู่ที่ผู้บริหารจะวางตัวการปฏิบัติตนอย่างไรให้เหมาะสมที่สามารถดึงทักษะ ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถทำงานออกอย่างสร้างสรรค์จนกลายเป็นวัฒนธรรมที่หล่อหลอมคนในองค์กรได้อันเป็นคุณลักษณะสำคัญขององค์กรสมัยใหม่

2) การจัดตั้งกลุ่มเล็ก ๆ อย่างไม่เป็นทางการให้ในองค์กร ผ่านการมองเป้าหมายใหม่แต่ให้ความสำคัญกับจุดย่อยในการสร้างบรรยากาศ ซึ่งธรรมชาติของมนุษย์เป็นสัตว์สังคม (พิชัย ผกาทอง, 2549 : 20) ที่ต้องอาศัยการรวมตัวเล็กบ้างใหญ่บ้างตามรูปแบบของสังคมนั้น ๆ ในองค์กรก็เช่นเดียวกัน องค์กรจะวางยุทธศาสตร์การพัฒนายอย่างไรก็ตามจะไม่สามารถหลอมพฤติกรรมทั้งหมดเป็นแบบเดียวกันได้ทั้งหมดเพราะความชอบและความไม่ชอบมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง แต่ด้วยการปะทะสังสรรค์ภายในองค์กรก็มีจำเป็นต้องสร้างความขัดแย้งด้วยเช่นกัน ทำให้เห็นว่า การจัดตั้งกลุ่มเล็ก ๆ อย่างไม่เป็นทางการให้ในองค์กรนั้นมีความสำคัญหรืออาจจะมองในทีมงานเล็ก ๆ ที่สามารถหลอมบุคลากรให้เกิดการรวมตัวกันอันนำไปสู่พลังอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะนั่นหมายถึงสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2560 :

57) และที่สำคัญการรวมกลุ่มดังกล่าวอาจจะมีใช้เพื่อการทำงานองค์กรก็ได้ เช่น กลุ่มฟุตบอล กลุ่มเกมส์ กลุ่มเที่ยว กลุ่มโสด กลุ่มครอบครัว กลุ่มร้องเพลง เป็นต้น ซึ่งหลักการใหญ่ ๆ ก็คือ การได้มีกิจกรรมร่วมกันบ่อย ๆ มากขึ้นซึ่งเชื่อว่า หากบุคลากรที่แน่วโน้มการทำงานอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างเป็นมิตรกันมากขึ้น เกิดการช่วยเหลือกันมากขึ้น เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น และสามารถยกระดับการทำงานในองค์กรแบบสมัยใหม่ได้ก็ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มเล็ก ๆ ในองค์กร

3) การสร้างจุดนั่งสนทนาหรือสถานที่นั่งเล่นสำหรับบุคลากร สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานและผู้ร่วมงานหากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความเหมาะสมของบุคลากรก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน (ธนากร เกื้อจิตติพร, 2556 : 61) ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพจะมีความสำคัญมิใช่น้อย ปัจจุบันมีแนวโน้มปรับเปลี่ยนมาเป็นแบบสมาร์ต ออฟฟิศ (Smart Office) แทนซึ่งจะไม่ได้ระบุโต๊ะทำงานแก่พนักงานแต่ละคนอย่างตายตัวหรือแม้แต่การออกแบบการทำงานที่ให้พนักงานทำงานอยู่ที่บ้าน โดยใช้เครื่องมือสื่อสารเข้ามาช่วยในการทำงาน เป็นต้น (เชมณัฐ ภูกองไชย, 2556 : 212) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การจัดการสภาพแวดล้อมที่สามารถรวมตัวกันได้ของบุคลากรอาจจะเป็นจุดหนึ่งที่สามารถพัฒนาบรรยากาศการทำงานให้ได้มากขึ้นผ่านการสร้างจุดนั่งสนทนากันได้เพราะธรรมชาติของมนุษย์ย่อมต้องการสนทนาเพื่อความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดความเห็นทั้งในการทำงานบ้าง ทั้งปรัชญาการชีวิตบ้าง การปัญหาที่เกิดในสังคมบ้าง รวมไปถึงกิจกรรมทางการเมืองและข่าวสารในสื่อต่าง ๆ ทั้งนี้ การรวมตัวกันในจุดใดจุดหนึ่งย่อมทำให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่กันได้ซึ่งลักษณะนี้สามารถใช้ไปเป็นส่วนของการจัดการความรู้ในองค์กรได้ซึ่งควรเป็นบรรยากาศในองค์กรสมัยใหม่ที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมาก

4) การกำหนดจุดรับประทานอาหารร่วมกันในตอนกลางวัน สังคมไทยเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดการเรียนรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากมายแต่หนึ่งในกิจกรรมเหล่านั้นก็คือ การรับประทานอาหารร่วมกันเช่นในครอบครัวจะทำให้เกิดการซึมซับความรักความสามัคคีกันในครอบครัวที่สามารถใช้เวลาร่วมกันให้มากที่สุด (สำนักงานกิจการเด็กและครอบครัว, 2564 : ออนไลน์) เฉกเช่นเดียวกับครอบครัวในองค์กรที่หมั่นสร้างกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรมีเวลาการใช้ชีวิตในองค์กรร่วมกันให้มากที่สุดโดยเฉพาะบุคคลที่เพิ่งเข้ามาใหม่จะสามารถทำความเข้าใจความคุ้นชิน ค่านิยมกับบรรยากาศการร่วมกับบุคลากร

อื่น ๆ อันเป็นสร้างความสนิทสนมผ่านการการพูดคุย แลกเปลี่ยนทัศนะผ่านการกำหนดจุดการรับประทานอาหารกลางวัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามสถานการณ์ปัจจุบันแม้ว่าจะไม่เอื้ออำนวยมากนักแต่ก็สามารถป้องกันโรคระบาดผ่านการรับประทานอาหารแบบแยกส่วนได้หรือจัดบริเวณที่ห่างกันออกไปแต่อย่างน้อยสามารถสื่อสารกันได้จนทำให้เกิดความไว้วางใจและเข้าใจในทัศนะของแต่ละคนได้

5) สร้างสนามกีฬาเล็กสำหรับบุคลากรหรือสถานที่นั่งเล่นสำหรับบุคลากร นอกจากการสร้างจัดนั่งสนทนาแล้ว ยังมีอีกประเด็นที่มีความสำคัญมิใช่น้อยและสามารถส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะโดยภาพรวมให้กับบุคลากรได้ ผ่านการสร้างสนามกีฬาเล็ก ๆ ในองค์กรที่สามารถให้บุคลากรสามารถร่วมกิจกรรมได้หลังจากเลิกงานก่อนที่จะกลับบ้าน เช่น สนามกีฬาเบตอง สนามกีฬาเทเบิลเทนนิส สนามกีฬาแบดมินตัน สนามกีฬาหมากรุก หากมีบุคลากรอาจจะสร้างสนามกีฬากลางแจ้งอื่น ๆ ให้มากขึ้น เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ ฟุตซอล เป็นต้น จะทำให้บุคลากรมีความสุขอันเป็นจุดเริ่มต้นทำให้เกิดกิจกรรมโดยเฉพาะสุขภาพดี มีการส่งเสริมการออกกำลังกายในองค์กร (วุฒิเดช ซึ่งจิตสิริโรจน์และพรรัตน์ แสดงหาญ, 2562, 91) รวมทั้งการจัดการกีฬาภายในประจำปีอันเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารให้มีความรักความสามัคคีกันในองค์กรได้มากขึ้น และพัฒนาสุขภาพร่างกายให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ผ่านการจัดสร้างสนามกีฬาที่พอจะสามารถสร้างได้เพื่อผลประโยชน์ของบุคลากรที่สามารถใช้เวลาร่วมกันอย่างมีความสุขอันเป็นบรรยากาศของบุคลากรที่ต้องการ

6) รอบ 1 เดือนมีการจัดกิจกรรมสาธารณะหรือจิตอาสาประโยชน์ 1 ครั้ง โดยธรรมชาติขององค์กรในประเทศไทยต่าง ๆ จะมีการกำหนดกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชนและสังคมตามกรอบของกฎหมายหรือที่เรียกว่า CSR (Corporate Social Responsibility) หมายถึง องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดคุณธรรม และจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ ซึ่งมีอยู่ 4 รูปแบบใหญ่ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมในการให้และเสียสละเพื่อสังคม (กลุ่มพัฒนาระบบการบริหารสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552 : 6) เช่น บริษัทในเครือซีพี ช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้บริจาคเงินสนับสนุนและเครื่องมือทางการแพทย์ การสร้างโรงงานผลิตหน้ากากอนามัยจำนวนเงิน 100 ล้านบาท กลุ่มบริษัทคิง เพาเวอร์ โครงการตัวอย่างที่ชัดเจนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ด้านกีฬา, ด้านดนตรี และด้านชุมชน โดยเฉพาะโครงการ 100 สนามฟุตบอล บริษัทสิงห์ คอร์เปอเรชั่น ได้ทำโครงการช่วยเหลือสังคม ดูแลสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา การซ่อมบ้าน เติม

ความสุข เพื่อผู้ยากไร้, การสร้างฝายพัฒนาแหล่งต้นน้ำ และการสร้างจิตอาสา เพื่อพัฒนาสังคม, แจกเครื่องนุ่งห่มให้กับคนในพื้นที่ทุรกันดาร เป็นต้น เพราะฉะนั้น CSR ในระดับองค์กรย่อมมีความสำคัญอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่ สามารถปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายและธรรมาภิบาลขององค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นแบบฉบับขององค์กรที่ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้บุคลากรเกิดความอดทน และความเสียสละได้มากขึ้น เพราะกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้อุตสาหกรรมแต่ละคนลดอัตราการได้และก่อให้เกิดความเสียสละต่อผู้อื่น ๆ เกิดการช่วยเหลือระหว่างกันในองค์กรมากขึ้น เป็นต้น จึงกำหนดกิจกรรม CSR ขององค์กรอย่างน้อยรอบ 1 เดือนมีการจัดกิจกรรมสาธารณะหรือจิตอาสาประโยชน์ 1 ครั้ง

เพราะฉะนั้น การสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ผ่านประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะช่วยให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานและกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องการอย่างสูงสุด ลดแรงกดดันจากการทำงาน ลดความเครียดในการปฏิบัติ ลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร สามารถสร้างความผูกพันในองค์กรได้มากขึ้น และช่วยให้เกิดความสามัคคีกันในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพและก่อให้เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นช่องทางหรือตัวเลือกสำหรับการบริการใหม่ ๆ อย่างยั่งยืน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงการสร้าง การพัฒนา และผลของบรรยากาศการทำงานในองค์กรสมัยใหม่

สรุปและข้อเสนอแนะ

สถานการณ์โลกปัจจุบันที่มีโรคระบาดโควิด-2019 เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง และเกิดการปรับตัวอย่างรวดเร็วทำให้กลุ่มองค์กรภาครัฐ หรือบริษัทเอกชนต่าง ๆ ได้ผลกระทบอย่างหนักที่ส่งผลต่อการทำงานภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติจนกลายเป็นแรงกดดันให้บุคลากรต่าง ๆ มากขึ้น ยิ่งเป็นบริษัทเอกชนต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด บางแห่งไม่สามารถปรับตัวได้ก็ทำให้บริษัทปิดกิจการแต่ถึงอย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีสถานการณ์ที่เลวร้ายอย่างหนักก็ตาม หลายองค์กรหรือบริษัทก็สามารถที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานภายใต้แรงกดดันดังกล่าวเพื่อทบทวนความรู้สึกรักของบุคลากรให้มากขึ้นเพราะหัวใจสำคัญขององค์กรก็คือ บุคลากรทำเป็นผู้ขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี หากไม่ดูแลดังที่กล่าวจะทำให้บุคลากรที่มีความเก่ง ความฉลาด มีทักษะ และมีศักยภาพการปฏิบัติงานมากจะลาออกจากองค์กรหรือลาออกจากบริษัททำให้บริษัทต้องสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ดังนั้น การสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์กรถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ได้แก่ 1) การปรับบทบาทของผู้บริหารองค์กรเป็นโค้ชที่หล่อหลอมคนในองค์กร 2) จัดตั้งกลุ่มเล็ก ๆ อย่างไม่เป็นทางการให้ในองค์กร 3) สร้างจุดนั่งสนทนาหรือสถานที่นั่งเล่นสำหรับบุคลากร 4) กำหนดจุดรับประทานร่วมกันในตอนกลางวัน 5) สร้างสนามกีฬาเล็กสำหรับบุคลากรก่อนกลับบ้าน และ 6) รอบ 1 เดือนมีการจัดกิจกรรมสาธารณะหรือจิตอาสาประโยชน์ 1 ครั้ง เพราะฉะนั้น องค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ ไม่ควมนิ่งนอนใจในปัจจุบันที่ว่า บุคลากรที่มีความเก่งแต่ขาดซึ่งความสุขและขาดบรรยากาศในการทำงาน จะสร้างงาน สร้างกำไร และสร้างนวัตกรรมให้กับบริษัทของตนเองต่อไปได้ แต่ด้วยการมอบบรรยากาศให้กับบุคลากรได้พบกับความสุขในการทำงานแบบสมัยใหม่ที่องค์กรควรจะพัฒนาไปให้ถึงจุดนั้น

References

- กฤษณก ดวงชาทม. (2557). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- กลุ่มพัฒนาระบบการบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR : Corporate Social Responsibility)*. กรุงเทพมหานคร : ก.พลพิมพ์ จำกัด.

เขมณัฐ ภูทองไชย. (2556). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการและการจัดการเชิงกลยุทธ์*.

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ธนากร เกื้อฐิตีพร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา. *หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*.

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ปณชัย อารีเพิ่มพร. (2563). มาร์ก ซักเคอร์เบิร์ก เอาจริง! เปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงาน 50% ทำงานจากบ้านให้ได้ภายในปี 2030. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://thestandard.co/facebook-remote-work-shift-workforce-permanent-covid-19-mark-zuckerberg-interview/> [8 กันยายน 2564].

พิชัย ผกาทอง. (2549). *มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชญา สดชื่นจิตต์ และ พนิต ธัญมงคลสวัสดิ์. (2556). *เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอพีเอ็ม กรุป โซลูชั่น จำกัด.

มัทณี บุญประเสริฐ. (2558). วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง. *ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ยุทธชัย เทียรทอง. (2560). *วัฒนธรรมองค์กร*. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2558). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. กรุงเทพมหานคร : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

วุฒิเดช ช้างจิตศิริโรจน์และพรรัตน์ แสงดงหาญ. (2562). รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจและบัญชีมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 3 (1) (มกราคม-เมษายน) : 91.

สุรยุทธ บุญมาทนต์. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับยุคไทยแลนด์ 4.0 : ส่วนประกอบวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*. 6 (2) (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 162.

สำนักงานธนานุเคราะห์. (2562). *คู่มือวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)*. เอกสารประกอบการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการวันที่ 8 และวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ณ ห้องประชุมพัชรภา โรงแรมปรีณพาส มหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), (2562). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562* (Public Sector Management Quality Award). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2560). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).

สำนักงานกิจการเด็กและครอบครัว. (2564). *การใช้เวลาของครอบครัวอย่างมีคุณภาพ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.ssdcm-society.go.th/themes/social/images/downloads/แผนปฏิบัติการใช้เวลาของครอบครัวและวันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว.pdf> [8 กันยายน 2564].

หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเทศบาลเมืองปาดอง. (2564). *คู่มือวัฒนธรรมองค์กร*. เชียงใหม่ : สำนักงานเทศบาลเมืองปาดอง.

Jen Namjatturas. 5 อุปสรรคขององค์กรใหญ่ ในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://techsauce.co/corp-innov/the-biggest-obstacles-to-innovation-in-large-companies> [8 กันยายน 2564].

Pim Suvitsakdanon. (2562). *ฟังความลับ Google สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในโลกได้อย่างไร*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://techsauce.co/tech-and-biz/google-what-the-secret-to-the-world-most-joyful-place-to-work-at> [12 กันยายน 2564].

WorkVenture for Employers. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรของ Facebook ต่างจากที่อื่นอย่างไร?*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.facebook.com/workventureHR/posts/193862714579978/> [12 กันยายน 2564].

การพัฒนาบรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทย

Development of Corporate Governance of Employers and Employees according to Buddhist Principles in Thai society

สมชัย นันทาภิรัตน์

Somchai Nantapirat

กรรมการผู้จัดการ บริษัท ซัมเมอร์โซลูชัน จำกัด

Managing Director Summer Solution Co.,Ltd.

nantapirat_s@hotmail.com



Haripunchai Review 05/10/2564

Haripunchai Review 25/10/2564

บทคัดย่อ

ธรรมาภิบาลเป็นหลักที่อยู่กับสังคมไทยมาตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ผนวกกับการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง 2546 เป็นต้นมา ทำให้หน่วยงานรัฐ องค์กรรัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชนได้ดำเนินกิจกรรมไปตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ดังกล่าวมาตลอด 20 กว่าปี สำหรับภาคเอกชนใช้คำว่า หลักบรรษัทภิบาล ที่มุ่งสู่การกำกับดูแลกิจการที่ดีที่สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ส่วนธรรมาภิบาลในทางพระพุทธศาสนาแม้ว่าจะไม่มีโดยตรงแต่สามารถนำไปสู่การประยุกต์เพื่อการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งบทความนี้มุ่งไปสู่การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาธรรมาภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทย ได้แก่ ทิศเบื้องล่างว่าด้วยลูกจ้าง ประกอบด้วย 1) การเริ่มทำงานก่อน 2) เลิกงานหลังเจ้านาย 3) ไม่ทุจริต 4) มีประสิทธิภาพการทำงาน 5) ซินชมยกย่องเจ้านาย ส่วนนายจ้างควรมีเอื้อเพื่อประกอบด้วย 1) มอบหมายงานที่เหมาะสม 2) มอบโบนัสและรางวัลรายปี 3) จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร 4) มอบของขวัญในวันพิเศษ และ 5) กำหนดวันหยุดและพักผ่อน

คำสำคัญ : บรรษัทภิบาล, นายจ้างและลูกจ้าง, พุทธธรรม.

Abstract

Good governance is a principle that has been with Thai society since the Constitution of the Kingdom of Thailand BE 2540. It has been combined with the enactment of a royal decree on criteria and procedures for public administration since 2003. It enables government agencies, state enterprises, and public organizations to carry out their activities in accordance with the rule of law, the principle of morality, the principle of transparency, the principle of participation, the principle of responsibility, the principle of worthiness for more than 20 years. For the private sector, it uses the term "Corporate Governance" to aim for good corporate governance. It can represent the relationships and shared responsibilities of all stakeholders. For governance in Buddhism, although it does not have a direct relationship, it can lead to its application for human development, job development, personnel relations and organizational development. This article aims to analyze for the development of good governance of employers and employees according to Buddhist principles in Thai society, which are: a lower direction i.e., an employee and an employer. For employees, there are 1) starting work early, 2) quitting after the boss, 3) no dishonesty, 4) being efficient at work, and 5) admiring and praising the boss. For employers, they should have generosity which includes 1) assigning appropriate tasks, 2) giving annual bonuses and rewards, 3) providing reasonable benefits, 4) giving gifts on special days, and 5) scheduling holidays and vacations.

Keywords: Good Corporate Governance, Employers and Employees, Buddha Dharma

บทนำ

ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศยุคนี้ เพราะเมื่อเกิดมีนโยบายต่างๆ และจะนำไปสู่การปฏิบัติ ก็จะมีการพิจารณาว่าทำอย่างไรจะบรรลุผล และสิ่งหนึ่งที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนก็คือการยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นคำที่ได้ยินกันมาหลายทศวรรษ หลังจากการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในช่วง พ.ศ. 2540 ในประเทศไทยของเรา

เป็นเหตุให้เกิดการปฏิรูปประเทศครั้งสำคัญทั้งด้านการเมือง และการบริหารราชการแผ่นดินที่น่าหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ให้เป็นผล เกิดการบัญญัติคำว่า ‘ธรรมาภิบาล’ ขึ้น (ถวิลวดี บุรีกุล, 2558 : 239) ซึ่งตามระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ส่วนคำว่า บรรษัทภิบาล หมายถึง การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) จะมีลักษณะความเป็นเอกชนมากกว่าภาครัฐทำให้การจำแนกแยกคำศัพท์ค่อนข้างชัดเจนแค่โดยเนื้อหา มิได้มีความแตกต่างกันโดยนัยยะการนำไปปฏิบัติ เช่น บริษัทเอสซีจี มีบรรษัทภิบาลได้แก่ ตั้งมั่นในความเป็นธรรม มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน และถ้อยมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น (สถิตย์พงษ์ สุขวิมล, 2560 : 7) โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญได้แก่ นายจ้างกับลูกจ้าง

บรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทยเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างกันไปตามลักษณะของบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่จำเป็นต้องแสดงการปฏิบัติงานให้เกิดเป็นที่ยอมรับเพราะโดยมากเป็นความเกี่ยวข้องกันตามหน้าที่หรือผลประโยชน์ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทั้งนายและลูกน้องจะไม่มีคุณความดีให้อีกฝ่ายหนึ่งเห็นคุณค่าเสียทีเดียว เพราะนายที่ดีย่อมเป็นที่รักและเคารพของลูกน้อง และลูกน้องที่ดีย่อมเป็นที่รักและเอ็นดูของนายเช่นกัน ลูกน้องที่เก่งคือมีความขยันขันแข็งในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบมีความรับผิดชอบสูง ไม่ทำงานให้เสียหาย มีความกระตือรือร้น หมั่นพัฒนาตนเองและงานอยู่เสมอ เจ้านายย่อมพอใจลูกน้องที่สนองงานเก่ง สามารถคิดงานต่อจากนายได้และทำงานคล่อง ส่วนลูกน้องที่ดีคือมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อนาย ไม่ทำงานเพราะเห็นแก่เงิน แต่ทำงานเพื่อนาย เคารพและรักนาย เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยกตนข่มท่าน วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ได้ดีแล้วก็ไม่ลืมนายที่มีพระคุณต่อตน (พระครูวินัยธรวรารุณมหารา, 2564 : 319) เพราะฉะนั้น ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างต่างก็ตามภาระหน้าที่ระหว่างกันตลอดเวลาไม่ใช่เฉพาะในเวลางานเท่านั้นแต่หมายถึงเวลาทั้งหมดที่สามารถเชื่อมโยงกับการทำงานได้ก็ย่อมเป็นที่การทำงานที่ดีหรือการบริหารจัดการที่ดีด้วยเช่นกัน รวมทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็มีผลผูกพันในระดับผลประโยชน์ที่ต้องรับผิดชอบต่อร่วมกันเพื่อความอยู่รอดของบุคคลทั้งสองฝ่ายทำให้ต่างฝ่ายจะต้องพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อรักษาความมั่นคงของตนเองไว้อย่างดี

การพัฒนาบรรษัทภิบาลขององค์กรธุรกิจ

การกำกับดูแล (Governance) ได้มีนักวิชาการในประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษริเริ่มนำมาใช้แพร่หลายตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 และต่อมาได้มีการพัฒนาจนกลายเป็นคำว่า การกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance: CG) แนวคิดและกระบวนการที่องค์กรพึงปฏิบัติ มีส่วนปลีกย่อยแตกต่างกันไปตามรูปแบบของการจัดตั้งองค์กร เช่น บริษัทมหาชน บริษัทเอกชน และตามลักษณะของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการ เป็นแนวคิดและกระบวนการหรือข้อพึงปฏิบัติขององค์กร ซึ่งไม่มีรูปแบบเดียวเป็นมาตรฐานตายตัว มักอิงอยู่กับสามัญสำนึกและดุลพินิจเป็นหลักใหญ่ โดยยึดหลักสาระมีความสำคัญเหนือรูปแบบ (substances over form) (นวพร เรื่อง สกกุล 2545, 3) ดังนั้น องค์กรที่มีบรรษัทภิบาลที่ดีต้องมีระบบการควบคุมภายในที่ดีส่งเสริมให้บรรลุมัตถุประสงค์ในระยะยาวและเสริมสร้างให้เกิดความโปร่งใสไร้ทุจริตในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การควบคุมภายในที่ดีโดยต้องเน้นในทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่ระดับแผนก ระดับฝ่าย ไปจนถึงองค์กรโดยรวม ทั้งนี้ควรมีกลไกในการป้องกัน (Preventive control mechanism) ตรวจจับการทุจริตหรือข้อผิดพลาด (Detective control mechanism) อันจะเป็นการสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการออกแบบกลไกในการป้องกันความเสี่ยง นอกจากนี้ระบบควบคุมภายในควรที่จะส่งเสริมให้บรรลุมัตถุประสงค์หลักของการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน (Operations objectives) ด้านการจัดทำรายงานการเงิน (Financial reporting objectives) และด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance objectives) ซึ่งในปัจจุบัน OECD ได้กำหนดแนวทางการประเมินบรรษัทภิบาลแบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ๆ 6 หมวด (ปิยะนาถ สิงห์ชู, 2556 : ออนไลน์) กล่าวคือ

หมวดที่ 1) โครงสร้างพื้นฐานด้านของบรรษัทภิบาล

หมวดที่ 2) สิทธิของผู้ถือหุ้น

หมวดที่ 3) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม

หมวดที่ 4) บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวดที่ 5) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

หมวดที่ 6) บทบาทและความรับผิดชอบของกรรมการบริษัท

บรรษัทภิบาลทั้ง 6 หมวดดังกล่าวถูกใช้ในนามของธุรกิจภาคเอกชนเป็นหลักที่มองถึงจริยธรรมทางการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพซึ่งให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนร่วมได้ส่วนเสียเป็น

หัวใจหลักทำให้องค์กรภาคเอกชนทั้งหลายต่าง กำหนดบรรษัทภิบาลอันเป็นหลักการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นบรรทัดฐานที่สร้างความเชื่อมั่นและเต็มไปด้วยวิถีแห่งการดำรงอยู่ขององค์กร และแนวทางหรือวิถีแห่งการปฏิบัติตนของคนในองค์กรนั้นเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คือ การเติบโตที่ยั่งยืน และมีความสุขในการประกอบธุรกิจในปัจจุบันกระแสของโลกถือว่า องค์กรใดก็ตาม จะมีความเจริญก้าวหน้าเหมาะกับการลงทุน หรือว่าหุ้นของบริษัทนั้นจะมีราคาที่ดีได้ บริษัทต้องมีชื่อเสียงในการดำเนินการทางธุรกิจ โดยอาศัยกระบวนการและโครงสร้างของบรรษัทภิบาล (อำพล นววงศ์เสถียร, 2560 : 590) ถูกแบ่งนี้ออกเป็น 5 ด้านที่สำคัญ ได้แก่

1. สิทธิของผู้ถือหุ้น: ผู้ถือหุ้นมีสิทธิในความเป็นเจ้าของ โดยควบคุมบริษัทผ่านการแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่ แทนตนและมีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบริษัท บริษัทจึงควรส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิของตน

2. การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน: ผู้ถือหุ้นทุกราย ทั้งผู้ถือหุ้นที่เป็นผู้บริหารและผู้ถือหุ้นที่ไม่เป็น ผู้บริหาร รวมทั้งผู้ถือหุ้นต่างชาติควรได้รับการปฏิบัติต่อ ผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม ผู้ถือหุ้นส่วนนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิควรมีโอกาสได้รับการชดเชย

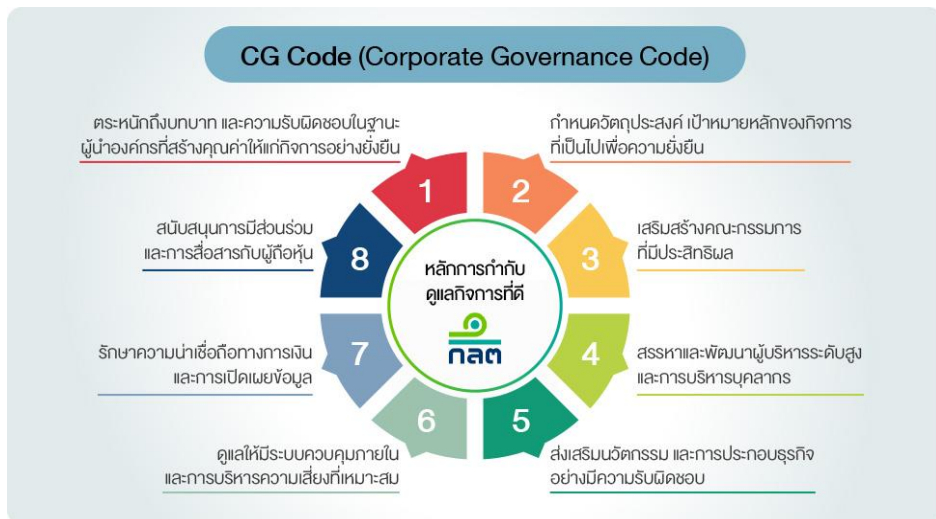
3. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย: ผู้มีส่วนได้เสียควรได้รับ การดูแลจากบริษัทตามสิทธิที่มีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการควรพิจารณาให้มีกระบวนการส่งเสริมให้ เกิดความร่วมมือระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสียในการสร้าง ความมั่งคั่ง ความมั่นคงทางการเงินและความยั่งยืนของ กิจการ

4. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส: คณะกรรมการ ควรดูแลให้บริษัทเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้อง ทันเวลา โปร่งใส ผ่านช่องทางที่เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย มีความเท่าเทียมกันและน่าเชื่อถือ

5. ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ: คณะกรรมการ มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลกิจการเพื่อประโยชน์สูงสุด ของบริษัท คณะกรรมการมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ หน้าที่ต่อผู้ถือหุ้นและเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการ

เพราะฉะนั้น บริษัทจดทะเบียน 5 ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทั้งในแง่การสร้างรายได้ การจ้างงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2560 สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ได้ออก หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (Corporate Governance Code หรือ CG Code) เพื่อเป็นหลักให้คณะกรรมการบริษัทนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลกิจการ โดยหลักการของ CG

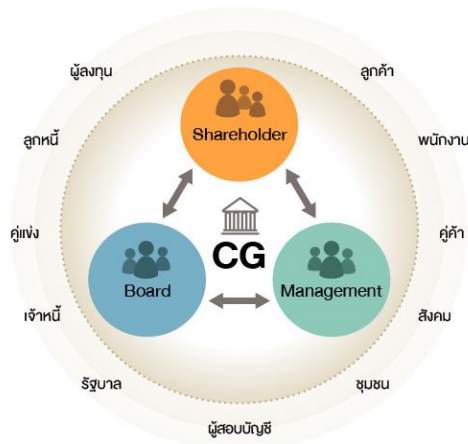
Code ประกอบด้วย 8 หมวดที่เน้น บทบาทและการทำหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้มียุทธศาสตร์ที่ดีในระยะยาวอย่างยั่งยืน และเป็นที่น่าเชื่อถือสำหรับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียโดยมีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564 : ออนไลน์) ดังนี้



ภาพที่ 1 หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน

ที่มา : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ออนไลน์)

การดำเนินธุรกิจควรมีความสัมพันธ์และอยู่ภายใต้หลักพื้นฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี 5 ประการข้างต้น หากธุรกิจดำเนินงานโดยขาดซึ่งความยุติธรรม ความโปร่งใส หรือความซื่อสัตย์ อีกทั้งคณะกรรมการและฝ่ายบริหารทำหน้าที่อย่างขาดความรับผิดชอบ ย่อมจะส่งผลต่อการเติบโตของธุรกิจอย่างเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้สามารถเข้าใจและตอบสนองความคาดหวังเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่งคั่งและมั่นคงทางการเงินให้แก่กิจการในระยะยาว ดังแผนภาพแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี(ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564 : ออนไลน์) นี้

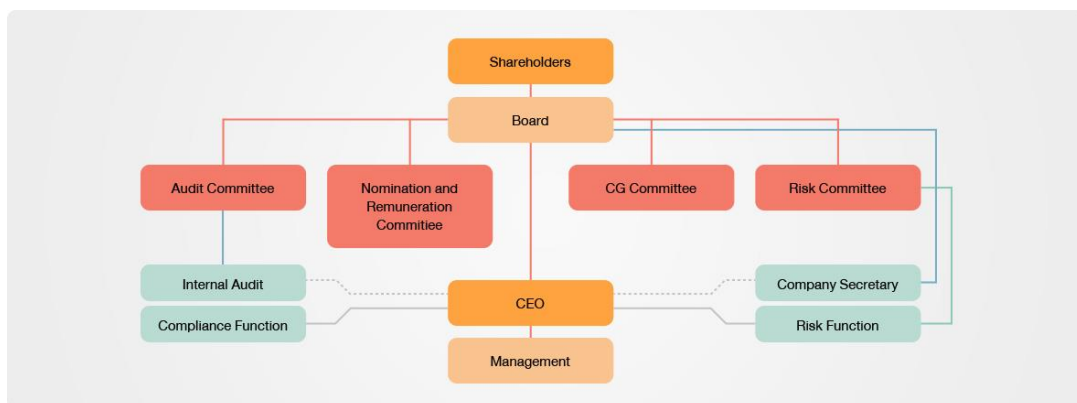


◆ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจมีทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยกลุ่มหลักประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น ซึ่งแต่งตั้งคณะกรรมการเข้ามาทำหน้าที่ควบคุมและกำกับดูแลการทำงานของฝ่ายจัดการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงคณะกรรมการยังต้องทำหน้าที่สานประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และให้เกิดความสมดุล ดังนั้นนอกจากบริษัทควรเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่มีความแตกต่างกันแล้ว ยังต้องกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มในระบบการกำกับดูแลกิจการไว้อย่างชัดเจนและอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนดและตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีด้วย

ภาพที่ 2 โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
ที่มา : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ออนไลน์)

นอกจากนี้ ยังมีโครงสร้างองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี ควรประกอบด้วย คณะกรรมการที่ถือเป็นตัวแทนในการรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ควรมีความเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการ เพื่อกำกับดูแลกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับและมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น อีกทั้งคณะกรรมการยังมีหน้าที่กำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและภารกิจของบริษัท รวมถึงติดตามดูแลฝ่ายจัดให้นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คณะกรรมการควรแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยขึ้นมาทำหน้าที่แทนในบางงานตามความจำเป็น โดยพิจารณาจากขนาดธุรกิจ ความซับซ้อนในการดำเนินธุรกิจ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ต้องการ(ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564 : ออนไลน์) ดังแผนภาพความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ที่มา : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ออนไลน์)

กล่าวได้ว่า บรรษัทภิบาลขององค์กรธุรกิจ หรือ การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance: CG) ถูกพัฒนาขึ้นมาในยุค 1980 จากฟากตะวันตกที่ตะวันออกได้รับอิทธิพลด้วยการนำมาใช้ในการบริหารจัดการภาคธุรกิจในประเทศไทยผ่านการกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในฐานะนายทะเบียนรับผิดชอบจดทะเบียนกลุ่มบริษัทต่าง ๆ ซึ่งกำหนดออกมาในรูปแบบของหลักการพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจกรรมที่ดี โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และโครงสร้างองค์กรเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งถือว่ามีส่วนสำคัญที่สามารถทำให้ผู้มีส่วนได้เสียมีความมุ่งมั่นในการร่วมหุ้นกับบริษัทนั้น ๆ โดยเฉพาะสิทธิของผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ จะต้องถูกแสดงออกมาในรูปแบบของการบริหารจัดการองค์กรให้มีความโดดเด่นเห็นเป็นรูปธรรมที่สามารถกำหนดเป็นบรรษัทภิบาลขององค์กรภาคธุรกิจได้ ดังนั้น บรรษัทภิบาลขององค์กรธุรกิจ หรือ การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะเป็นบรรทัดฐานที่สำคัญซึ่งถูกวางเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทั้งในแง่การสร้างรายได้ การจ้างงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อไป

การพัฒนาบรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทย

สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือกันมาเนิ่นนานแต่ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมและสิ่งอื่น ๆ ทำให้ต่างคนต่างก็ต้องทำมาหาเลี้ยงชีพตามความถนัดของตนเอง บ้างก็เป็นเจ้าของธุรกิจเอง บ้างก็รับจ้างงานอิสระ บ้างก็ต้องเป็นลูกน้องใน

องค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ บ้างก็รับราชการ บ้างก็ทำอาชีพเกษตรกรรม เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามเมื่อสถานการณ์โรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบอย่างหนักทำให้หลายบริษัทต้องปิดตัวลง ปลดพนักงานเป็นจำนวนมากดังที่เป็นข่าวมาตลอด 2 ปีที่ผ่านมาให้พนักงานเหล่านั้นต่างต้องตกงาน และรับได้รับค่าตอบแทนบางส่วนเท่าที่กฎหมายกำหนด จึงทำให้หลายคนต่าง ๆ ต้องมาประกอบอาชีพเป็นของตนเองได้อย่างอิสระ จนบางอาชีพสามารถจ้างลูกน้องเพิ่มได้และขยายกิจการได้ บางรายอาจต้องเปลี่ยนงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าเดิม เป็นต้น ดังนั้น การที่ผู้คนจำนวนยังอยู่องค์กรหรือบริษัทก็ถือเป็นสิ่งสุดยอดในปัจจุบัน เพราะเป็นตำแหน่งที่สำคัญหรือมีทักษะที่บริษัทยังต้องการอยู่ หรือเป็นเพราะคุณงามความดีที่ผ่านมาทำให้สามารถทำงานในองค์กรนั้นต่อไป จึงเป็นที่มาของคำว่า บรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้อเฟื้ออย่างที่ดีที่สุดในทางพระพุทธศาสนา มองว่า ระหว่างหัวหน้ากับลูกต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันด้วยต่างฝ่ายต่างปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ในลักษณะการพึ่งพาอาศัยที่สามารถเสริมคุณค่าในความเป็นมนุษย์ให้สมบูรณ์มากขึ้นที่ปรากฏใน สังคาลสูตร (ที.ปา.(ไทย) 11/ 244/200) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เสริมคุณค่าอย่างยิ่งต่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ของตนเองและที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น (วราภรณ์ ชัยโอภาส, 2549 : 19) โดยเฉพาะทิศเบื้องล่างว่าด้วยนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งมีประเด็นดังต่อไปนี้

1. ในฐานะลูกจ้างควรมีบรรษัทภิบาลดังต่อไปนี้

1) การเริ่มทำงานก่อน โดยธรรมชาติของการทำงานในฐานะลูกจ้างมักจะเข้างานก่อนเวลาหรือตรงต่อเวลาเพราะหากมาสายอาจจะถูกตัดคะแนนความประพฤติที่ส่งผลต่อโบนัสประจำปี หรือบางบริษัทก็อาจจะตัดเงินเป็นนาที่ ซึ่งการเริ่มทำงานก่อนหัวหน้างานเป็นเพื่อการแสดงออกถึงความขยันในการทำงานและเป็นการแสดงถึงภาวะความรับผิดชอบในงานและสามารถสร้างงานมากขึ้นจากเวลาที่ถูกกำหนดในเวลางานจริง ๆ ซึ่งการแสดงผลงานซึ่งกรอบมาตรฐานหลัก เช่น คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา ความคุ้มค่า และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, มปป. : 10) แต่ถึงอย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบันอาจจะมองไปส่วนของการเกิดขึ้นของงานที่มีปริมาณมากขึ้นด้วยอาศัยเวลาทั้งในเวลางานและเวลาส่วนตัวที่สามารถทำให้บริษัทมีกำไรมากขึ้น

2) เลิกงานหลังเจ้านาย โดยมาคนทั่วไปจะมองว่า การเข้างานตรงต่อเวลาและเลิกตรงต่อเวลาก็เพียงพอแล้วทำให้งานที่ปฏิบัติงานค้างค้ำและไม่สำเร็จภายในเวลาที่กำหนดทำให้เกิดความล่าช้าและเกิดจตุรรอยต่างของการแพ้ต่อบริษัทคู่แข่งได้ ซึ่งประเด็นเรื่องงานแม้ว่าจะไม่เท่ากับ

ประเด็นสุขภาพแต่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในระดับขององค์กรโดยเฉพาะเป้าหมายงานที่ต้องถูกกำหนดด้วยระยะเวลาไม่ก่อให้เกิดคั่งค้างอันเป็นอุดมมงคลตามหลัก 1 ใน มงคล 38 ประการเพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น (อรจันทร์ ศิริโชติ, 2560 : 1) ดังนั้น การเลิกงานหลังนายจ้างเพื่อการเคลียร์งานไม่ให้เกิดการค้างงานสำหรับในวันต่อไป อีกทั้ง สามารถสร้างผลงานได้มากขึ้น เพราะมีการขยายเวลาทำงานออกไป แต่ถึงอย่างก็ตามบางคนอาจจะพูดว่า ต้องการประจบนายจ้างหรือต้องการทำงานเอาหน้าก็ได้ แต่ทั้งนี้คำพูดเหล่านั้นล้วนแล้วแต่สร้างข้อครหาได้ทั้งสิ้น ซึ่งบางบริษัทเมื่อถึงเวลาเลิกก็ปิดบริษัทตั้งนั้นในความหมายอาจจะมองถึงการนำงานไปทำที่บ้านเพิ่มเติมก็ได้ จะช่วยให้งานเสร็จได้ตามที่กำหนด

3) ไม่ทุจริต ในความหมายข้อนี้ค่อนข้างชัดเจนว่า ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตามไม่ควรถือเอาสิ่งที่เป็นของบริษัทไม่ได้ให้มาเป็นของ ๆ ตน ไม่ว่าจะป็นทรัพย์สิน เวลา ผลงานและอื่น ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นของบริษัท ยังมีตำแหน่งที่ใกล้ชิดกับงบประมาณ หรือนักบัญชียิ่งต้องมีความสุจริตมากขึ้นและมีความระมัดระวังให้มากขึ้นเพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพย์สินของบริษัทนั้น ๆ ประเด็นควรเริ่มตั้งแต่ความคิดของพนักงานโดยมองถึง แยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตัวออกจากกันอย่างเด็ดขาด ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทฯ มาใช้ประโยชน์ส่วนตัวไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของบริษัทฯ มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง (เครือข่าย TG รวมพลังป้องกันภัยการทุจริต, 2562 : 1)

4) มีประสิทธิภาพการทำงาน จะประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการปฏิบัติงาน และ 5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (ชัยวุฒิ เทโพธิ์และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563 : 252) ที่สะท้อนของการมีอยู่และเกิดขึ้นอันเป็นผลพวงมาจากทักษะและศักยภาพของลูกจ้างในการปฏิบัติงานทั้งนี้ จนกลายเป็นผลงานของบริษัทซึ่งทำให้บริษัทมีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการบริการใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลาเพราะหากองค์กรขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีความเก่งหลาย ๆ อย่างก็เชื่อองค์กรนั้นสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ ได้แต่หากบริษัทจะมองว่า คนดีสำคัญกว่าคนเก่ง ยิ่งในยุคปัจจุบันในยุคไหน ๆ ก็ตามความดีแม้ว่าจะสิ่งที่เป็นก็ตาม แต่หากสามารถควบคุมคนเก่งที่ไม่ดีได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ จะทำให้บริษัทเกิดความต่อเนื่องไปและก่อให้เกิดผลงานต่าง ๆ ตามเพราะคนดีหากไม่เก่งจะไม่สามารถสร้างงานให้มีคุณภาพได้เพียงรักษาองค์กรไม่ให้เกิดความขัดแย้งได้ หรือไม่กว่าจะพัฒนาคนดีให้กลายเป็นเก่งก็ต้องใช้เวลาและ

งบประมาณจำนวนหนึ่งซึ่งเป็นการลงทุนเพิ่มเติม จึงเป็นความดีและความเก่งต้องมาควบคู่กันตลอดเวลา หากควบคุมคนไม่ดีได้จะช่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) ขึ้นชมยกย่องเจ้านาย ไม่ว่าจะเป็นอดีต ปัจจุบัน และอนาคตก็ตาม ผู้ที่เป็นลูกน้องควรให้ความสำคัญกับนายจ้างเสมอ เพราะนายจ้างคือทุกเรื่องของลูกจ้างก็เห็นคุณงามความดีของนายจ้างอยู่ตลอดเวลาไม่ินทาวว่าร้ายใด ๆ ไม่ว่ากรณีใด อย่างน้อยที่สุดก็คือ ทำให้ลูกจ้างมีงานทำในบริษัทนั้น ๆ จึงต้องขึ้นชมยกย่องด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่สม่ำเสมอ เพราะยกย่องชมเชยจากเจ้านายที่ถูกเวลานั้นคุ้มค่ากว่าเงิน (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555 : 1) ซึ่งหากคนในบริษัทไม่ยกย่องกันเองแล้ว ใครจะมายกย่องบริษัทที่ตนทำงานอยู่ แต่การขึ้นชมยกย่องไม่ควรแสดงออกด้วยการเสแสร้งแต่อย่างใด หากเจ้านายมองว่าเป็นการเสแสร้งจะทำให้เกิดรอยร้าวระหว่างเจ้านายและลูกน้องได้ เพราะฉะนั้น การขึ้นชมยกย่องถือว่าเป็นที่มีความหมาย มีนัยยะแห่งการอยู่ร่วมกันได้เนิ่นนานต่อไป

2. ในฐานะนายจ้างควรมีบรรษัทภิบาลดังต่อไปนี้

1) มอบหมายงานที่เหมาะสม เป็นภาระกิจที่สำคัญของนายจ้างที่คัดเลือกกะพนักงานให้เหมาะสมกับงานนั้น ๆ เพราะพนักงานในบริษัทจะมีความหลากหลายทั้งทัศนคติ ความสามารถ และอุปนิสัยทำให้นายจ้างต้องมองความเก่งของพนักงานให้ชัดเจนว่า พนักงานนี้จะเหมาะสมกับงานนั้น หรือไม่ อย่างไร ซึ่งขึ้นอยู่กับวิเคราะห์ภาระงานกับความสามารถในด้านนั้นได้อย่างตรงจุดมากที่สุด เช่น พนักงานที่เก่งทางความคิดอาจจะแต่งตั้งให้เป็นผู้ที่ออกแบบผลิตภัณฑ์หรือออกแบบนวัตกรรมของบริษัท พนักงานที่เก่งเรื่องเทคโนโลยีก็ให้ทำงานในทีมงานของคนเก่งทางความคิด พนักงานที่เก่งเรื่องบัญชี ซื่อสัตย์ มีความละเอียดรอบคอบก็มอบหมายให้อยู่ฝ่ายแผนบัญชี พนักงานที่มีความเก่งเรื่องการพัฒนาอบรมและทักษะการพูดที่เก่งก็ให้อยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งนายจ้างควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใหม่ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถแสดงความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบของตนตามงานที่ถนัด (นุรโสภา ตีระ และนางสาวอานี ชะห์ ลาเต๊ะ, 2559) ฉะนั้น นายจ้างต้องวิเคราะห์ลักษณะของพนักงานให้ชัดเจนก่อนมอบหมายงานนั้น ๆ

2) มอบโบนัสและรางวัลรายปี เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีความขยันและมีความเก่งในการสร้างผลกำไรให้กับบริษัทอันเป็นทั้งสวัสดิการที่เป็นแผนการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานให้สามารถใช้ความสามารถในการสร้างผลงานให้มากขึ้น มีความขยันและปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การมอบโบนัสและรางวัลควรให้เหมาะสมและเท่าเทียมเป็นสำคัญ ไม่ควรเกิน ร้อยละ 40 % ของรายได้บริษัท (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น, 2550 : 1) เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีกัน在公司 น้อยบ้างมากบ้างตามผลงานและอาจจะมีโบนัสและรางวัลที่แตกต่างกันได้ตามความต้องการและเลือกได้ของพนักงานว่าจะรับสิทธิอย่างใดอย่างหนึ่งในรอบปีที่ผ่านมา

3) จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร นอกจากโบนัสและรางวัลแล้วยังมีส่วนของสวัสดิการอื่น ๆ เช่น การรักษาพยาบาลฟรี 1 ครั้งต่อปี หรือมากกว่า การส่งเสริมการศึกษาผ่านการให้ทุนการศึกษาหรืออุปกรณ์ทางการเรียนแก่บุตรหลายของพนักงานหรือการจัดกองทุนสวัสดิการของบริษัทไว้คอยช่วยเหลือพนักงานที่มีเงินไม่เพียงพอ หรือกองทุนอาหารกลางวันสำหรับพนักงานทุกคนในรอบ 1 สัปดาห์ก็ได้ หรือ การจัดคอร์สอบรมต่าง ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ความปลอดภัย ที่ทุกองค์การได้จัดให้แก่พนักงาน ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ (ดินตะบะ, บรรพต วิรุณราช และศรีธญา เลิศพุทธรักษ์, 2557 : 138) ทำให้เห็นว่า การจัดสวัสดิการนั้นเป็นผลงานมาจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นที่พนักงานเรียนรู้เพื่อสร้างผลกำไรให้กับบริษัทต่อไป

4) มอบของขวัญในวันพิเศษ ซึ่งควรจะมอบถึงวันสำคัญ ๆ ที่มูลค่าไม่มากอาจจะเป็นการเอื้อที่มี ค่าต่อการพัฒนาและการดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพธุรกิจที่ดีแต่ต้องตั้งอยู่ในพฤติการณ์อย่างเหมาะสมและสามารถทำได้โดยไม่ผิดระเบียบของบริษัท (บริษัท ไทยเวลล์เท็กซ์ อินเตอร์โปรดักส์ จำกัด, 2562 : 1) เช่น วันครบรอบวันเกิดของพนักงานอาจจะมีการเลี้ยงอาหารกลางวันร่วมกัน จัดเค้กวันเกิดให้เป็นประเพณีของบริษัท วันขึ้นปีใหม่มีการจับฉลากรางวัลใหญ่บ้างเล็กบ้างแตกต่างกันหรือวันครบรอบก่อตั้งบริษัทให้พนักงานสามารถร่วมกันทำบุญเลี้ยงพระด้วยก็ได้ที่มีการสนทนาร่วมกันบ้าง หรืออาจจะมอบของขวัญในวันครบรอบการทำงาน 10 ปีของพนักงานโดยมอบสิ่งของอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเป็นสัญลักษณ์แห่งการอยู่ร่วมกันมานานให้กับบริษัท เป็นต้น

5) กำหนดวันหยุดและพักผ่อน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา -จ ลูกจ้างซึ่งทำงานครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามทีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน.. หากทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิลาหยุดได้ปีละ 8 วันทำงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2562 : 1) โดยการประกาศ

หยุดเพื่อการท่องเที่ยวในรอบปีอันมีลักษณะการศึกษาดูงานในที่ห่างไกล เช่น ต่างประเทศหรือทะเลทางภาคใต้ หรือกำหนดวันหยุดงานวันสำคัญตามความเชื่อของพนักงาน หรือวันสำคัญ ๆ ของประเทศ เป็นต้น หรืออาจจะกำหนดวันหยุดตรงกับวันพระที่เปิดโอกาสให้กับพนักงานได้ไปร่วมทำบุญกันทางศาสนา เป็นต้น

ดังนั้น ลูกจ้างถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ากับองค์กรที่สามารถสร้างมูลค่าต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของลูกจ้างที่จะสะท้อนปริมาณงานและกับคุณภาพของงานออกมาได้มากน้อยเพียงใดที่จะทำให้บริษัทของตนเอง สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้หรือไม่ หากเจ้านายดี เก่งแต่ลูกน้องไม่เก่งก็จะหนักอยู่ที่นายจ้างเพียงผู้เดียว หากลูกจ้างเก่งและดีแต่หัวหน้าไม่เก่งก็จะหนักใจแก่ลูกน้องเช่นกัน เพราะฉะนั้น บรรษัทภิบาลของนายจ้างกับลูกจ้างจึงเป็นภาระที่ต่างฝ่ายต่างต้องทำหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์มากที่สุดเพราะเมื่อบริษัทมีตัวแทนที่เป็นนายจ้างตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้างพอสมควร ฝ่ายลูกก็ต้องตอบสนองต่อความต้องการบริษัทด้วยเช่นกันจึงจะเรียกว่า บรรษัทภิบาล ที่ถูกกำหนดเป็นนโยบายการปฏิบัติของบริษัทต่อไปดังตารางภาพดังต่อไปนี้

ฐานะลูกจ้างควรมีบรรษัทภิบาล	ฐานะนายจ้างควรมีบรรษัทภิบาล
การเริ่มทำงานก่อน เพื่อแสดงออกถึงความขยันการทำงาน	มอบหมายงานที่เหมาะสม เป็นการจัดการดีและคนเก่งให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน
เลิกงานหลังเจ้านาย เพื่อแสดงออกถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่มากขึ้น	มอบโบนัสและรางวัลรายปี สามารถสร้างแรงจูงใจและควรให้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
ไม่ทุจริต ทั้งเวลาและผลงานเป็นของบริษัท	จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร ทุนการศึกษา บุตรหลาน การรักษาพยาบาล กองทุนช่วยเหลือพนักงาน
มีประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งปริมาณงานและคุณภาพของงาน	มอบของขวัญในวันพิเศษ จัดเค้กวันเกิด วันครบรอบก่อตั้งบริษัท มองของขวัญวันปีใหม่
ชื่นชมยกย่องเจ้านาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทั้งปัจจุบันและอนาคต	กำหนดวันหยุดและพักผ่อน วันหยุดสำคัญ ๆ วันพระ วันหยุดตามความเชื่อของพนักงาน

ตารางที่ 1 บรรษัทภิบาลของนายจ้างและลูกจ้างตามหลักพุทธธรรมในสังคมไทย

ที่มา : สมชัย นันทาภิรัตน์, 2564.

สรุปและข้อเสนอแนะ

บริษัทภิบาล เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ดีของบริษัทภาคเอกชนซึ่งมีความหมายเดียวกันกับธรรมภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้ในการบริหารจัดการที่ดี ไม่ว่าจะเป็นบริษัทภิบาลหรือธรรมภิบาล คือ การให้ความสำคัญในฐานะการทำหน้าที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน จะอยู่ในองค์กรหรือในสังคมทั่วไปที่สามารถจะทำให้ตนเองหรือสิ่งสัมพันธ์กันไม่เดือดร้อนการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการขับเคลื่อนในระดับนโยบายที่สามารถกำกับดูแลองค์กรให้สามารถเดินตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้ในรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ซึ่งในฐานะลูกจ้างควรมีบริษัทภิบาลดังนี้ การเริ่มทำงานก่อน เพื่อแสดงออกถึงความขยันการทำงาน เลิกงานหลังเจ้านาย เพื่อแสดงออกถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่มากขึ้น ไม่ทุจริต ทั้งเวลาและผลงานเป็นของบริษัท มีประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งปริมาณงานและคุณภาพของงาน และชื่นชมยกย่องเจ้านาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทั้งปัจจุบันและอนาคต ส่วนนายจ้างควรมีบริษัทภิบาลดังนี้ มอบหมายงานที่เหมาะสม เป็นการจัดการดีและคนเก่ง ให้ตรงกับความสามารถของพนักงานมอบโบนัสและรางวัลรายปี สามารถสร้างแรงจูงใจและควรให้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร ทุนการศึกษาบุตรหลาน การรักษาพยาบาล กองทุนช่วยเหลือพนักงาน มอบของขวัญในวันพิเศษ จัดเค้กวันเกิด วันครบรอบก่อตั้งบริษัท มองของขวัญวันปีใหม่ และกำหนดวันหยุดและพักผ่อน วันหยุดสำคัญ ๆ วันพระ วันหยุดตามความเชื่อของพนักงาน เพราะฉะนั้น มุมมองทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่ายไม่ใหบกพร่อง พร้อมทั้งจะเติมเต็มในสิ่งที่ขาดหายไปซึ่งกันและกันให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นซึ่งบริษัทเอกชนทั้งหลายสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับนำไปสู่การกำหนดเป็นบริษัทภิบาลของตนเองได้และก่อให้เกิดการกำกับดูแลที่ดีต่อไป

References

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). *วันหยุดพักผ่อนประจำปี*. กลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา กองนิติการ สำนักงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น. (2550). *แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเงินโบนัส (เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น)* เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติ. กระทรวงมหาดไทย,

- เครือข่าย TG รวมพลังป้องกันภัยการทุจริต. (2562). *รวมพลังแก้ทุจริต...ต้องคิดแยกแยะ*. กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ สำนักงานตรวจการองค์การ.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน) : 252.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2564). *บรรษัทภิบาล หรือการกำกับดูแลกิจการ*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.setsustainability.com/page/corporate-governance> [15 กันยายน 2564].
- ดินตะบุตร, บรรพต วิภูธรราช และศรัณยา เลิศพุทธรักษ์. (2557). การจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ของพนักงานในฝ่ายผลิต วิศวกร ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. 9 (2) (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 138.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2558). *ธรรมาภิบาล : กลไกสำคัญในการปฏิรูปเพื่อพัฒนาประเทศ*. สถาบันพระปกเกล้า.
- นวพร เรืองสกุล. (2545). *บรรษัทภิบาล เรื่องที่นักลงทุนและกรรมการต้องรู้*. กรุงเทพมหานคร: มาสเตอร์คีย์.
- นุรไลลา ตีอระ และนางสาวอานีชะห์ ลาเต๊ะ. (2559). การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงาน บริษัทในกลุ่มเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง. *หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- บริษัท ไทยเวลล์เท็กซ์ อินเตอร์โปรดักส์ จำกัด. (2562). *นโยบายเกี่ยวกับของขวัญ การต้อนรับและการเลี้ยงรับรอง*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://cdn.wsp-pb.com/li2rcx/gifts-entertainment-thai-นโยบายเกี่ยวกับของขวัญการต้อนรับและการเลี้ยงรับรอง.pdf> [26 กันยายน 2564].
- ปิยะนาถ สิงห์ชู. (2556). *การกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือ บรรษัทภิบาลหรือ ธรรมาภิบาล*. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/535005> [15 กันยายน 2564].
- พระครูวินัยธรรมวราวุฒิ มหาวโร. (2564). ทิศ 6: อารยะแห่งการอยู่ร่วมกันในสังคม. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 5 (ฉบับพิเศษ) : 319.

วรารณ ชัยโอภาส. (2549). การนำหลักธรรมในสังคาลสูตรมาใช้ให้คำปรึกษาจริยธรรมแกพ่อกแม่.

ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สถิตย์พงษ์ สุขวิมล. (2560). คู่มือบริษัทภิบาลเอสซีจี. บริษัทเอสซีจี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (มปป). คู่มือการจัดการมาตรฐานและปรับปรุงการ

บริการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสุขุมวิทมีเดีย มาเก็ตติ้ง จำกัด.

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2555). 10 กฎเหล็กสู่ความสำเร็จ. นิตยสารไอที

นิวส์. 3 (25) (มีนาคม) : 1.

อรจันทร์ ศิริโชติ. (2560). วันทักษิณศึกษา. จุลสารคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. 5 (6)

(พฤศจิกายน) : 1.

อำพล นววงศ์เสถียร. (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์ : การแสวงหาความได้เปรียบในการแข่งขัน.

กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.

**ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของผู้เสียหายในคดีข่มขืน : กรณีสอบสวนของ
ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์**

**The Confidence in Justice Process of Victims in Rape Cases: The Case in
Investigation of Nakhon Sawan Provincial Police**

จรงจรีร มณีสรี Charoongchira Maneesiri

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6

Traing Center of Police Region

maneesiri.ch@police.go.th



Haripunchai Review July, 07/011/2021

Haripunchai Review July, 1012/2022

บทคัดย่อ

การนำเสนอบทความครั้งนี้ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวทางการสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของผู้เสียหายในคดีข่มขืน และวิเคราะห์ขั้นตอนการสอบสวนผู้เสียหายในการดำเนินคดีอาญาประเภทความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเราของพนักงานสอบสวน พบว่า ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของผู้เสียหายในคดีข่มขืน เป็นสิ่งที่สามารถจะการสร้างความเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา โดยเฉพาะการสร้างความเข้าใจเรื่องระบบกฎหมาย เพื่อลดการกระทำผิด การอธิบายสิทธิของประชาชนและตัวเจ้าหน้าที่ การสื่อสารข้อมูลที่ดี โปร่งใสและเป็นธรรมแก่ผู้รับข่าวสาร การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายให้ทันต่อวิวัฒนาการของอาชญากรรมที่มีรูปแบบและวิธีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญ และทักษะการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอที่สามารถนำไปสู่กระบวนการสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของผู้เสียหายในคดีข่มขืนได้

คำสำคัญ : ความเชื่อมั่น, กระบวนการยุติธรรม, ผู้เสียหายในคดีข่มขืน, ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์.

Abstract

The objectives of this article presentation were to explain the guidelines of making confidence in justice process of victims in rape cases, and to analyze the

process of investigating victims in criminal prosecution of the rape offenses by investigating officers found that the confidence in justice process of victims in rape cases It is a case that can make understanding, access, and development, especially making an understanding of the legal system in order to reduce wrongdoing, explaining the rights of citizens and officials, good information communication, transparency and fairness to the information receivers, linking of information system. Reducing operational procedures and improving law to keep up with the crime evolution which has the form and method of change, to develop knowledge, expertise and skills to keep operation up to date that can lead to the process of making confidence in justice process of victims in rape case.

Keywords: Confidence, Justice Process, ViZctims in Rape Case, Nakhon Sawan Provincial Police.

บทนำ

ปัญหาอาชญากรรมเกี่ยวกับเพศเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกสังคมทั่วโลก แม้ว่าจะมีมาตรการป้องกันปราบปรามเข้มแข็งเพียงใดก็หลีกเลี่ยงปัญหานี้ไม่ได้ องค์การต่อต้านการใช้ความรุนแรงทางเพศ (Rape, Abus & Incest National Network : RAINN, 1994) รายงานว่าทุก 73 วินาทีจะมีคนอเมริกันถูกคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จากข้อมูลคดีอาญาทั้งทางข่าวสารโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อในรูปแบบอื่นๆ ล้วนมีแนวโน้มที่อาชญากรรมการคุกคามทางเพศจะเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งคดีประเภชนั้นนอกจากจะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งในด้านภาพลักษณ์ของประเทศในมิติของความสามารถในการควบคุมอาชญากรรมแล้ว ยังก่อให้เกิดความเสียหายโดยตรงต่อร่างกายและจิตใจของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งในปัจจุบันนี้มีผู้เสียหายที่ถูกคุกคามทางเพศสามารถเกิดขึ้นได้กับเหยื่อทั้งที่เป็นหญิงและชายทุกช่วงอายุ ตั้งแต่เด็กอายุ 1 ขวบไปจนถึงคนชรามีโอกาสเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อได้เช่นกัน

การคุกคามทางเพศในปัจจุบันมีรูปแบบวิธีการของผู้ก่อเหตุที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างปรากฏชัดเจน ความผิดเกี่ยวกับเพศที่รู้จักกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้แก่ ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา (ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 276 ฐานข่มขืนกระทำชำเรา มาตรา 277 กระทำชำเรา มาตรา 278-279 อนาจาร) แผนข่มขืนกระทำชำเรา กระทำชำเรา

และอนาจาร แต่ปัจจุบันนี้มีกฎหมายใหม่ๆบัญญัติความผิดเกี่ยวกับเพศอีกหลายกรณี มีทั้งที่เป็นความผิดอาญาและการกระทำที่เป็นความผิดวินัยข้าราชการ อาทิ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ 2541 มาตรา 16 ซึ่งบัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุณค่าหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ” โดยมาตรา 147 บัญญัติโทษทางอาญาไว้ว่า “ผู้ใดฝ่าฝืนตามมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท” นอกจากนั้น มาตรา 397 ประมวลกฎหมายอาญาเองที่บัญญัติว่า “ผู้ใดกระทำความผิดต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุณค่าหรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท” ส่วนกฎหมายที่ระบุการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศที่มีผลต่อการลงโทษวินัยข้าราชการพลเรือนโดยเฉพาะและระบุการกระทำไว้อย่างชัดเจน ก็คือ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ 2553 มาตรา 8 (5) และมาตรา 83 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ 2551 ระบุการกระทำที่ต้องห้ามไว้หลายประการ อาทิ (1) กระทำด้วยการสัมผัสร่างกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น (2) การกระทำด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พูดหยอกล้อ พูดหยาบคาย เป็นต้น (3) กระทำด้วยอากัปกิริยาไปส่อในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม กระทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น ซึ่งมีข้อสังเกตว่าความผิดเหล่านี้มิได้บัญญัติไว้ในลักษณะเดียวกับความผิดเกี่ยวกับเพศแต่อย่างใดจึงอาจทำให้ปัญหาการตีความบังคับใช้กฎหมายในการลงโทษว่าความผิดดังกล่าวมีขอบเขตความหมายแตกต่างจากคดีความผิดเกี่ยวกับเพศอย่างไร ในบทความนี้จึงจะขอกล่าวถึงเพียงความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเราเท่านั้น

สำหรับสถิติคดีอาญาในประเทศไทยพบว่ามีความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและเพศ ยังอยู่ใน 3 อันดับแรกของประเภทคดีที่น่าสนใจติดต่อกันมาเป็นสิบปี ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อมูลรายงานขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization ตัวย่อ WHO) ที่มีรายงานเมื่อต้นปี 2564 ว่ามีผู้หญิงทั่วโลกถูกทำร้ายร่างกายและถูกคุกคามทางเพศมากถึง 1 ใน 3 และมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ อันเป็นการสอดคล้องกับสถิติการรับเรื่องราวร้องทุกข์และขอความช่วยเหลือปัญหาผู้ถูกข่มขืนของมูลนิธิปวีณาหงสกุลเพื่อเด็กและสตรี(องค์กรสาธารณประโยชน์ ก่อตั้งเมื่อปี 2542 โดยคุณปวีณา หงสกุล) ย้อนหลัง 10 ปี แต่ในทางกลับกันเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายงานสถิติคดีอาญา 4 กลุ่ม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติย้อนหลัง 10 ปีเช่นกัน กลับพบว่าข้อมูลนี้

สวนทางกับสถิติการรับแจ้งในข้อหาข่มขืนกระทำชำเราที่มีการรับแจ้งเหตุลดลงทุกปี นั้นหมายความว่าผู้เสียหายส่วนใหญ่ไม่กล้าเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพราะรู้สึกอับอาย ไม่กล้าแจ้งความร้องทุกข์ หรือหากเมื่อแจ้งความกับตำรวจแล้วตั้งแต่เริ่มเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ขั้นตอนการสอบสวน ขั้นตอนก่อนฟ้องร้องหรือก่อนพิจารณาคดีไปจนถึงขั้นการพิจารณาคดีนั้น ผู้เสียหายไม่ได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมและการช่วยเหลือที่คลายความทุกข์ใจจากการถูกคุกคามทางเพศได้ ทำให้ผู้เสียหายตัดสินใจไม่เข้าแจ้งความหรือไม่ดำเนินการต่อให้ตลอดจนคดีสิ้นสุด ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงต้องการที่จะศึกษาถึงสาเหตุของการขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของผู้เสียหายในคดีข่มขืนขั้นการสอบสวนของพนักงานสอบสวน เพื่อเสนอแนะมาตรการในการแก้ไขระบบการสอบสวน ให้ผู้ถูกกระทำได้รับทางเลือกที่เหมาะสม ได้รับการบริการที่เป็นมิตรในรายบุคคล ได้รับคำปรึกษาที่เหมาะสมเพื่อให้ลดความหวาดกลัว พื้นฟูอารมณ์จิตใจนำพลังที่สูญเสียไปกลับคืนมา มีทีมสหวิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยาที่เพียงพอ นอกจากนั้นยังสามารถช่วยเหลือผู้เสียหายอย่างครบวงจรที่เป็นองค์รวม อาทิ การดำรงชีพหลังเกิดเหตุ การรักษาสภาพร่างกายและจิตใจ การให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือจัดให้อยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัยและพร้อมที่จะกลับคืนสู่สังคมในสภาพปกติต่อไป

โครงสร้างและการทำงานของงานสอบสวน

โครงสร้างและการทำงานของงานสอบสวน ซึ่งเป็นกระบวนการยุติธรรมอันเป็นต้นฐานของการดำเนินคดีอาญาที่ผู้ศึกษาจะอธิบายเพื่อให้มองเห็นภาพว่าการรับแจ้งความร้องทุกข์ของผู้เสียหายนั้นหมายถึงหน้าที่ส่วนใดในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หลังจากทราบโครงสร้างของหน่วยงานแล้วก็อธิบายถึงความหมายของตำรวจในตำแหน่งพนักงานสอบสวน ว่ามีอำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างไร รวมทั้งมีแนวทางวิธีการปฏิบัติต่อผู้เสียหายในการสอบสวนคดีความผิดเกี่ยวกับเพศอย่างไร สาเหตุของการสอบสวนที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมเกิดจากปัญหาข้อกฎหมายหรือเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

ก. โครงสร้างของหน่วยงาน

พระราชบัญญัติสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ.ศ. 2547 ได้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติออกเป็น 2 ส่วนคือ (1) สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (2) กองบัญชาการ

การแบ่งส่วนราชการตาม(1) เป็นกองบัญชาการหรือการจัดตั้งกองบัญชาการตาม (2) ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และการแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการส่วนราชการอย่างอื่น ให้ออกเป็นกฎกระทรวงและให้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ในพระราชกฤษฎีกา หรือกฎกระทรวงนั้น แล้วแต่กรณีการแบ่งส่วนราชการดังกล่าวได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้แบ่งเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการจำนวน 8 สำนักงานได้แก่ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานกำลังพล สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ และสำนักงานตรวจสอบภายใน ส่วนกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ 23 กองบัญชาการ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.ฎ.แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2563 รกจ.เล่มที่ 137 ตอนที่ 71 ก วันที่ 30 กันยายน 2563)กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจสันติบาล กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ (รกจ. เล่มที่ 134 ตอนที่ 51 ก วันที่ 10 พฤษภาคม 2560) สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กองบัญชาการศึกษาศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ และกองบัญชาการตำรวจท่องเที่ยว

เนื่องจากผู้ศึกษามุ่งเน้นศึกษาลักษณะของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศที่ผู้เสียหายนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญา และวิเคราะห์ขั้นตอนการสอบสวนผู้เสียหายในการดำเนินคดีอาญาประเภทความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเราของพนักงานสอบสวนในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีสถานีตำรวจภูธรในสังกัด จำนวน 23 แห่ง (มติ อ.ก.ตร. ครั้งที่ 24/ 2563 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563)และมีโครงสร้างสถานีตำรวจ 6 รูปแบบ คือรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 เป็นสถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจระดับตำแหน่งผู้กำกับการ(ผกก.) รูปแบบที่ 3 และรูปแบบที่ 4 เป็นสถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจระดับตำแหน่งสารวัตรใหญ่(สวญ.) รูปแบบที่ 5 และรูปแบบที่ 6 เป็นสถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจระดับตำแหน่งสารวัตร(สว.) จึงขอชี้ให้เห็นเพียงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในระดับสถานีตำรวจรูปแบบที่ 1 (สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าเป็นระดับผู้กำกับการ

(ผกก.) ทั่วประเทศจำนวน 1269 แห่ง แห่งรัฐ (สวญ.) 87 แห่ง และระดับสารวัตร (สว.) 128 แห่ง เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการสอบสวนที่เป็นประเด็นสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เสียหาย

ที่มา : ตำราเรียนหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ(นสต.) พ.ศ. 2564

รูปภาพที่ 1 โครงสร้างสถานีตำรวจ (สภ./สน.) รูปแบบที่ 1

ข. อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 537/2555 ลงวันที่ 27 กันยายน 2555 เรื่อง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในสถานีตำรวจ มีดังนี้

1. **งานป้องกันปราบปราม** มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนหาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความเรียบร้อยงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ โดยมีงานอำนวยความสะดวกที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ วางแผน ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและพัฒนาเกี่ยวกับกำลังพล การข่าว นโยบาย ยุทธศาสตร์ งบประมาณ การเงิน สวัสดิการ สรรพากร อยู่ในส่วนนี้ด้วย

2. **งานจราจร** มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนหาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการควบคุมจราจรและบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับจราจร งานจราจรตามโครงการพระราชดำริ รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่อมิให้เกิดปัญหาจราจร

3. **งานสืบสวน** มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนหาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งเป็นการกระทำเกี่ยวกับความผิดที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ การติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายต่างๆ ทั้งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและองค์กรอื่น รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง

4. **งานสอบสวน** มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนหาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนสอบสวน คดีอาญา แสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดของผู้ต้องหา การเปรียบเทียบปรับ การควบคุมผู้ต้องหาส่งพนักงานอัยการหรือศาล การส่งหมายเรียก หมายจับ หมายศาล รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และ”กำหนดให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท”

5. **หน่วยปฏิบัติการพิเศษ** มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนหาข่าว ปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรม การควบคุมฝูงชน การก่อการร้าย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชาติ จากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ดังกล่าว เมื่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี อำนาจการสอบสวนหรือการดำเนินคดีอาญาผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดกฎหมายนั้น นอกจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาจะได้บัญญัติอำนาจหน้าที่หลักให้ตำรวจปฏิบัติแล้ว ก็ยังมีความจำเป็นจะต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติให้ไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีประสิทธิภาพรัดกุม อันเป็นหลักประกันการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชนสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและนโยบายการรักษาความสงบเรียบร้อย ซึ่งการแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐานจะมีทั้งขั้นตอนการสอบปากคำบุคคล การเก็บพยานวัตถุ การนำส่งตรวจพิสูจน์ การจัดทำและสรุปสำนวนการสอบสวน ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ ให้รู้ว่าผู้ใดเป็นคนร้ายหรือผู้กระทำความผิด เป็นการพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของผู้ถูกกล่าวหา และลักษณะเช่นใดที่เป็นการคุกคามทางเพศที่เป็นความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเรา

ค. ลักษณะของการคุกคามทางเพศที่เป็นความผิดอาญา

ก่อนอื่นขออ้างอิงกฎหมายที่บัญญัติไว้เกี่ยวกับลักษณะของการกระทำความผิดเกี่ยวกับเพศตามประมวลกฎหมายอาญา ลักษณะ 9 ตั้งแต่มาตรา 276 ถึง 278 โดยสรุปมีดังนี้

มาตรา 276 ข่มขืนกระทำชำเรา

มาตรา 277 กระทำชำเราได้แก่อายุยังไม่เกินสิบห้าปี

มาตรา 277 ทวิ เหตุฉกรรจ์ของมาตรา 276 วรรคหนึ่งและวรรคสอง

มาตรา 277 ตรี เหตุฉกรรจ์ของมาตรา 276 วรรคสาม หรือ 277 วรรคสี่

มาตรา 278 กระทำอนาจารแก่บุคคลอายุกว่าสิบห้าปี

มาตรา 297 กระทำอนาจารแก่เด็กอายุยังไม่เกินสิบห้า ปี

มาตรา 280 เทศกาลของมาตรา 278 หรือ 279

มาตรา 281 ความผิดตามมาตรา 276 วรรคแรก มาตรา 278 ที่ให้อยอมความกันได้

มาตรา 282 เป็นธรรมาธิ

มาตรา 283 เป็นธรรมาธิ โดยใช้อุบาย ชูเชิญหรือใช้กำลัง

มาตรา 283 ทวิ พบบุคคลอายุเกินสิบห้าปีแต่ยังไม่เกินสิบแปดปีไปเพื่อการอนาจารโดยผู้นั้น
จะยินยอม

มาตรา 284 พาผู้อื่นไปเพื่อการอนาจาร โดยใช้อุบาย ชูเชิญ หรือใช้กำลัง

มาตรา 285 เหตุฉกรรจ์ของมาตรา 276, 277, 277 ทวิ, 277ตรี, 278, 279, 280, 282, 283,

มาตรา 286 ดำรงชีพจากรายได้ของหญิงค้าประเวณี

มาตรา 287 ทำ ผลิต มีไว้ นำเข้า ส่งออก พาไป หรือยังให้นำเข้า ส่งออก พาไปหรือทำให้
แพร่หลายซึ่งสิ่งใดอันลามก ประกอบการค้า จำหน่ายหรือแสดงอวดแก่ประชาชนหรือให้เข้าสิ่งใด
อันลามกโฆษณาหรือโฆษณาว่ามีบุคคลกระทำความผิดมาตรานี้หรือว่าวัตถุสิ่งลามกหาได้จากบุคคลใด

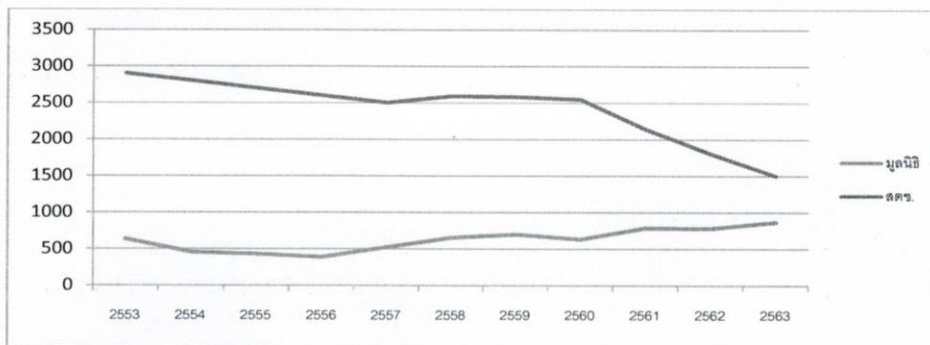
เมื่อทราบว่ามีลักษณะของการคุกคามทางเพศในลักษณะใดที่เป็นความผิดตามประมวล
กฎหมายอาญามาตราใดแล้ว แอบเห็นว่าการกระทำลักษณะที่กล่าวมานี้แอตผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
อื่นๆดังที่เรียกว่ากรรมเดียวผิดกฎหมายหลายบท ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอยกมาเพียงการกระทำความผิด
ฐานข่มขืนเพื่อชี้ประเด็นไปยังการสอบสวนหรือวิธีการปฏิบัติต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ส่งผลกระทบต่อ
ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของผู้เสียหาย มาตรา 276 ที่บัญญัติไว้ว่า “ผู้ใดข่มขืนกระทำ
ชำเราผู้อื่นโดยชูเชิญด้วยประการใดๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยผู้นั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัด
ขืนได้ หรือโดยทำให้ผู้นั้นนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่นต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึง 20 ปี และ
ปรับตั้งแต่แปดพันบาทถึงสี่หมื่นบาท”

การกระทำตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า การกระทำเพื่อสนองความใคร่ของผู้กระทำ โดยการ
ใช้อวัยวะเพศของผู้กระทำ กระทำกับอวัยวะเพศ ทวารหนัก หรือช่องปากของผู้อื่น หรือการใช้สิ่งอื่น
ใด กระทำกับอวัยวะเพศหรือทวารหนักของผู้อื่น

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งได้กระทำโดยมีหรือใช้อาวุธปืนหรือวัตถุระเบิดหรือโดย
ร่วมกระทำความผิดด้วยกันอันมีลักษณะเป็นการโทรมหนี้ย หรือกระทำกับชายในลักษณะเดียวกัน
ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สิบห้าปีถึงยี่สิบปี และปรับตั้งแต่สามหมื่นบาทถึงสี่หมื่นบาท หรือจำคุก
ตลอดชีวิต

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นการกระทำความผิดระหว่างคู่สมรสและคู่สมรสนั้นยังประสงค์จะอยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยา ศาลจะลงโทษน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้เพียงใดก็ได้ หรือจะกำหนดเงื่อนไขเพื่อควบคุมความประพฤติแทนการลงโทษก็ได้ ในกรณีที่ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก และคู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ประสงค์จะอยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยาต่อไป และประสงค์จะหย่าให้คู่สมรสนั้นแจ้งให้ศาลทราบ และให้ศาลแจ้งพนักงานอัยการให้ดำเนินการฟ้องหย่าให้ ”

เมื่อทราบถึงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนและทราบถึงลักษณะของการคุกคามทางเพศที่เป็นความผิดทางอาญาแล้ว ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลสถิติการรับเรื่องราวร้องทุกข์คดีข่มขืนย้อนหลัง 10 ปีของมูลนิธิปวีณาหงสกุลเพื่อเด็กและสตรีมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับสถิติการรับแจ้งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปรากฏตามรูปภาพของกราฟต่อไปนี้



สถิติการรับเรื่องราวร้องทุกข์และขอความช่วยเหลือจากมูลนิธิปวีณาหงสกุลเพื่อเด็กและสตรี

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543-2563

ปี	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563
1. คดีข่มขืน/ล่วงละเมิดทางเพศ	298	314	268	192	360	296	167	338	522	635	456	431	369	524	658	699	633	732	786	871	9,010
2. คดีข่มขืน/ล่วงละเมิดทางเพศ (รวม)	118	153	116	55	112	58	58	115	94	153	127	30	111	153	200	167	127	122	119	83	2,359
3. คดีข่มขืน/ล่วงละเมิดทางเพศ (รวม)																					

รูปภาพที่ 2 สถิติการรับเรื่องราวร้องทุกข์ข่มขืน/อนาจารของมูลนิธิปวีณาหงสกุลเพื่อเด็กและสตรี และสถิติคดีอาญากลุ่มฐานความผิดข้อหาข่มขืนกระทำชำเราของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ที่มา : ระบบสารสนเทศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (POLIS)

จะเห็นได้ว่า สถิติการรับเลขคดีย้อนหลัง 10 ปีของมูลนิธิปวีณาหงสกุลเพื่อเด็กและสตรีอยู่ในระดับต่ำกว่าการรับแจ้งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่มีนัยสำคัญที่น่าสนใจคือแนวโน้มของผู้เสียหายที่ร้องทุกข์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและรวบรวมข้อมูลเอกสารและสถิติคดีอาญาเปรียบเทียบประกอบกับข้อมูลการสอบปากคำผู้เสียหายเมื่อครั้งที่ผู้ศึกษาได้เคยปฏิบัติราชการเป็นพนักงานสอบสวนหญิงกลุ่มงานสอบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ตั้งแต่ปี 2551 - 2559 จำนวน 80 ราย พบว่าผู้เสียหายมีความเชื่อมั่นในการเปิดเผยตนเองเมื่อถูกคุกคามทางเพศกับองค์กรอื่นมากกว่าการเข้าพบพนักงานสอบสวนหรือตำรวจเพื่อแจ้งความร้องทุกข์ โดยมีเหตุผลดังนี้

1)ถูกข่มขู่จากผู้ก่อเหตุว่าหากแจ้งความกับตำรวจ ผู้ก่อเหตุจะมาทำร้ายร่างกายผู้เสียหาย จะฆ่าให้ตายหรือจะเปิดเผยประจานให้ผู้เสียหายอับอาย จำนวน 16 ราย

2)ไม่กล้าเดินทางไปสถานีตำรวจ เนื่องจากอับอายที่จะต้องให้ปากคำกับตำรวจชายและหากเรื่องถึงตำรวจแล้วมีการชี้ตัวผู้กระทำความผิดเกรงว่าจะถูกปองร้ายภายหลัง จำนวน 60 ราย

3)เกรงว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมจากตำรวจ เนื่องจากการตั้งคำถามของพนักงานสอบสวนนั้นตอกย้ำความเจ็บปวดที่ได้รับจากการถูกคุกคามทางเพศซ้ำแล้วซ้ำเล่า ไม่ได้รับการปฏิบัติที่อ่อนโยนและคำแนะนำที่ถูกต้องจำนวน 4 ราย

คดีในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศไม่กล้ามาแจ้งความกับเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่กลับไปร้องเรียนผ่านองค์กรช่วยเหลืออื่น และอีกหลายคดีเช่นกันที่ผู้เสียหายเห็นว่าไม่มีความคืบหน้าทางคดีแล้วได้เดินทางไปร้องทุกข์ที่มูลนิธิปวีณาหงสกุลเพื่อเด็กและสตรี ตามที่ปรากฏเป็นข่าวทางหน้าหนังสือพิมพ์อย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งผู้ศึกษาพิจารณาเทียบเคียงจากการที่ได้ประสบด้วยตนเองจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่พนักงานสอบสวนหญิงตามห้วงระยะเวลาดังกล่าวมาแล้วนั้น ทำให้พบสาเหตุของความไม่เชื่อมั่นในกระบวนการสอบสวน เพราะพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีภาระงานมากจนไม่ใช้เวลาเพียงพอในการอธิบายให้ผู้เสียหายเข้าใจถึงขั้นตอนในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้ผู้เสียหายได้รับทางเลือกที่เหมาะสม ได้รับการบริการที่เป็นมิตร เมื่อผู้เสียหายไม่ได้รับคำปรึกษาที่ดีย่อมเกิดความหวาดกลัว สภาพจิตใจที่แย่อยู่แล้วเมื่อถูกสอบปากคำที่ไม่ได้เกิดการตั้งคำถามที่เป็นไปในแนวทางของนักจิตวิทยา ยิ่งทำให้ผู้เสียหายขาดความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม และเกือบทุกรายที่ไม่ได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในการถามปากคำ เนื่องจากมีผู้มาแจ้งความร้องทุกข์หรืออยู่จำนวนมาก เมื่อถึงลำดับที่จะแจ้ง คำถามแรกของการสอบถามผู้มาแจ้งความร้องทุกข์ของพนักงานสอบสวนมักจะถามว่ามาแจ้งความเรื่องอะไร ซึ่งทำให้ผู้เสียหายเกิดความอับอายที่จะตอบคำถาม จึง

เป็นประเด็นสำคัญที่ผู้เสียหายและประชาชนควรจะได้รู้ว่ขั้นตอนของการแจ้งความร้องทุกข์เป็นอย่างไร พนักงานสอบสวนจะต้องดำเนินการสอบสวนอย่างไร

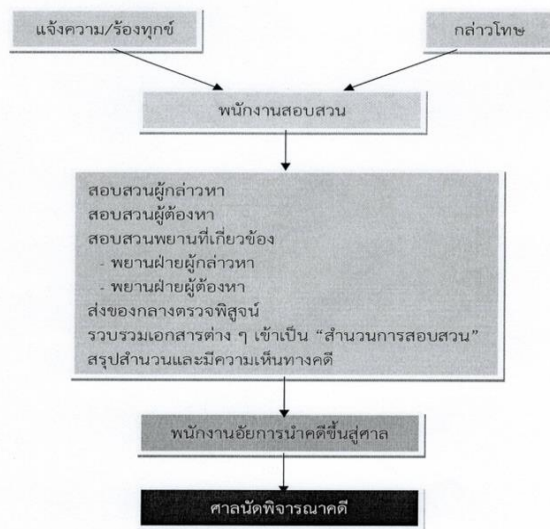
ง. ขั้นตอนของการดำเนินการสอบสวน

ในส่วนของขั้นตอนในการสอบสวนจะขอยกมาเพียงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสอบสวนคดีเพศที่ผู้เสียหายเป็นหญิงที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ซึ่งยังเป็นประเด็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้เสียหายไม่กล้ามาแจ้งความร้องทุกข์กับตำรวจ โดยไม่แยกรณีความผิดอันยอมความได้หรือไม่ และไม่แยกรณีผู้เสียหายเป็นเด็กหรือเยาวชน ดังนี้

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 วรรคสี่ บัญญัติไว้ว่า “ในคดีความผิดเกี่ยวกับเพศที่ผู้เสียหายซึ่งเป็นหญิงให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิงเป็นผู้สอบสวน เว้นแต่ผู้เสียหายนั้นยินยอมหรือมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่ง และให้บันทึกความยินยอมหรือเหตุจำเป็นนั้นไว้ ทั้งนี้ผู้เสียหายจะขอให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งอยู่ร่วมในการถามปากคำนั้นด้วยก็ได้ ”

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 วรรคห้า บัญญัติไว้ว่า “ ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องจัดให้ผู้เสียหายหรือพยานยืนยันตัวผู้กระทำความผิดในชั้นจับกุมหรือชี้ตัวผู้ต้องหาในคดีอาญาให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ หรือพนักงานสอบสวนจัดให้มีการยืนยันตัวผู้กระทำความผิดหรือชี้ตัวผู้ต้องหาในสถานที่ที่เหมาะสม และสามารถจะป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดหรือผู้ต้องหาเห็นตัวผู้เสียหายหรือพยาน โดยให้คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เสียหายหรือพยานเท่าที่เหมาะสมแก่พฤติการณ์แห่งกรณี เว้นแต่ผู้เสียหายหรือพยานนั้นยินยอมและให้บันทึกความยินยอมนั้นไว้ได้ ”

เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ผู้ศึกษาขอแสดงภาพประกอบถึงขั้นตอนการดำเนินการสอบสวนเมื่อผู้เสียหายนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในชั้นสอบสวน ตามแผนภูมิรูปภาพต่อไปนี้



รูปภาพที่ 3 ขั้นตอนกระบวนการยุติธรรม

เมื่อผู้เสียหายมาพบพนักงานสอบสวนเพื่อแจ้งความ/ร้องทุกข์ว่าถูกคุกคามทางเพศ พนักงานสอบสวน หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(6) (มาตรา 2(6) “พนักงานสอบสวน” หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน) อันเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยการนำตัวผู้กระทำความผิดกฎหมายอาญามาลงโทษโดยบัญญัติมาตรการต่างๆ ไว้มากมาย เริ่มตั้งแต่การจับการค้น การควบคุมผู้ถูกจับ การสอบสวน การฟ้องคดีต่อศาล ซึ่งเป็นการพยายามรักษาสมดุลระหว่างอำนาจรัฐในการนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษและหลักประกันกฎหมายบัญญัติให้ผู้เสียหายต้องร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 123 วรรคแรก) ถ้าไม่อาบร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนได้ผู้เสียหายยังสามารถร้องทุกข์ต่อผู้มีตำแหน่ง “ร้อง” หรือ “เหนือ” พนักงานสอบสวนก็ได้ จากแผนภูมิรูปภาพจะพบว่าเมื่อพนักงานสอบสวนรับคำร้องทุกข์แล้วต้องดำเนินการสอบสวนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งฝ่ายผู้กล่าวหา ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาและพยานทั้งสองฝ่าย ประเด็นปัญหาคือการสอบปากคำผู้กล่าวหาหรือผู้เสียหายซึ่งเป็นหญิงในคดีข่มขืน จะต้องจัดสถานที่ที่เหมาะสมหรือห้องสอบสวนเฉพาะและจัดพนักงานสอบสวนหญิงเป็นผู้ถามประวัติ คำชี้แจงกรณีต้องสอบปากคำต่อหน้าสทวิชาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยนักจิตวิทยา พนักงานอัยการ และบุคคลผู้เสียหายไว้วางใจสามารถเข้ารับฟังการสอบสวนได้ด้วย ตัวปรากฏตามภาพประกอบด้านล่างนี้

รูปภาพที่ 4 การจัดห้องสอบสวนที่เหมาะสมและประกอบด้วยทีมสหวิชาชีพ

ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะพบว่าสถานีตำรวจมากจัดสถานที่รับแจ้งความ/ร้องทุกข์ในบริเวณเดียวกันที่เรียกว่า One Stop Service จึงทำให้ผู้เสียหายเกิดความอับอาย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องส่งของกลางในคดีไปตรวจพิสูจน์(ถ้ามี) การต้องส่งตัวผู้เสียหายหรือผู้ถูกข่มขืนไปตรวจยังโรงพยาบาลของรัฐควรคำนึงถึงสภาวะทางจิตใจของผู้เสียหาย และหากคดีนี้สามารถจับกุมผู้กระทำผิดได้และต้องจัดให้ผู้เสียหายชี้ตัวผู้ต้องหาเพื่อยืนยันการกระทำผิดประกอบสำนวนคดี ต้องจัดห้องสี่ตัวที่ผู้ต้องหาไม่อาจมองเห็นผู้เสียหายได้แต่ผู้เสียหายก็มีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการไปชี้ตัวผู้ต้องหาหรือปฏิเสธการไปชี้ที่เกิดเหตุ สิ่งสำคัญคือพนักงานสอบสวนต้องชี้แจงขั้นตอนของกระบวนการสอบสวนให้ผู้เสียหายเข้าใจไปจนจบกระบวนการขึ้นศาลเมื่อผู้เสียหายไม่เข้าใจแต่ละขั้นตอน ก็ย่อมเข้าใจผิดว่าพนักงานสอบสวนไม่ให้ความเป็นธรรมบ้าง พนักงานสอบสวนสำนวนทำให้ไม่มีความคืบหน้าทางคดีบ้าง พนักงานสอบสวนถามคำถามตรง ๆ จงใจทำให้อับอายบ้าง ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้เสียหายตัดสินใจหาที่พึ่งเป็นองค์กรต่าง ๆ

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

ช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาจะเห็นว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 เน้นการสร้างสิ่งใหม่มากกว่าการแข่งขันในอุตสาหกรรมเดิม ๆ ตำรวจหลายหน่วยงานได้นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทั้งการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ร่วมกับฐานข้อมูลอื่นๆ ที่มีใช้อยู่แล้ว เช่น การตรวจรู้แดงด้วยระบบ QR Code โครงการฝากบ้านกับตำรวจด้วยระบบ Online ระบบคัดกรองบุคคลไบโอเมตริกซ์ เป็นต้น และ

แน่นอนว่าโมเดลการพัฒนาของตำรวจยุค 4.0 ดังต่อไปนี้ การสร้างความเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา โดยเฉพาะการสร้างความเข้าใจเรื่องระบบกฎหมาย เพื่อลดการกระทำผิด การอธิบายสิทธิของประชาชนและตัวเจ้าหน้าที่ เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารข้อมูลที่โปร่งใสและเป็นธรรมแก่ผู้รับข่าวสาร เพื่อเข้าใจและแสวงหาแนวร่วมไปสู่การพัฒนาที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ ซึ่งเป็นการใช้ข้อมูลมหาศาลที่มีอยู่ให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ เพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎหมายให้ทันต่อวิวัฒนาการของอาชญากรรมที่มีรูปแบบและวิธีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และทักษะการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันพบว่าอาชญากรรมทางเพศสามารถเกิดขึ้นได้กับเหยื่อทั้งเป็นหญิงและชาย โดยหากเป็นชายส่วนใหญ่เป็นเด็กและเยาวชน การศึกษาความเชื่อมั่นของผู้เสียหายในคดีข่มขืนนี้ เพื่ออธิบายถึงสาเหตุที่ผู้เสียหายคดีเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมชั้นสอบสวนของพนักงานสอบสวนในพื้นที่ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ และวิเคราะห์เพื่อเสนอมาตรการในการแก้ไขระบบการสอบสวนให้ผู้เสียหายเกิดความเชื่อมั่นและกล้าที่จะดำเนินคดีกับอาชญากรหรือนาคติเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมมากกว่าการแสวงหาทางออกผ่านองค์กรอื่น เนื่องจากบทบาทของตำรวจในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนคือการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาโดยตรงสามารถประสานส่วนช่วยเหลือต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระเบียบปฏิบัติกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่เป็นความบกพร่องส่วนบุคคลที่จะอธิบายให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติต่อผู้เสียหายในคดีอย่างละเอียดอ่อน จึงทำให้ความเชื่อมั่นลดน้อยลง ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามแนวทฤษฎีองค์การตามวิธีพฤติกรรมศาสตร์ที่ให้ความสนใจในตัวบุคคลมากกว่า ได้แก่ นักทฤษฎีที่ชื่อว่า Elton Mayo (ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งงานบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าคุณคนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญ การทำงานดีหรือไม่ดีก็ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพและความสัมพันธ์ทางสังคม และหลักการทำงานเป็นทีมซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิรูปงานสอบสวน ดังนี้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงให้ครบทุกจังหวัดที่เป็นสถานตำรวจรูปแบบที่ 1 และรูปแบบที่ 2 จำนวน 1269 แห่ง ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานสอบสวนหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 280 คน นับว่าน้อยมากเมื่อเทียบสัดส่วนกับพนักงาน

สอบสวนชายและโดยส่วนใหญ่จะประจำอยู่ในเขตท้องที่สถานีตำรวจนครบาล จำนวน 88 แห่ง และจะต้องให้พนักงานสอบสวนหญิงรับคำร้องทุกข์เฉพาะคดีเกี่ยวกับเพศเท่านั้น โดยไม่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา คดีจราจรอื่นๆ

สถานีตำรวจทุกแห่ง ควรจัดให้มีช่องทางการรับแจ้งความร้องทุกข์คดีเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศผ่านสื่อสังคมออนไลน์ลักษณะสายด่วนฮอตไลน์เบอร์เดียวทั่วโลก เนื่องจากปัจจุบันประชาชนสามารถเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่ายและรวดเร็วกว่า ข้อมูลสถิติและพฤติกรรมการใช้ Social Media จากรายงาน Digital 2020 Global Digital Overview โดย WeAreSocial x Hootsuite และต่อเนื่องจากสถิติและพฤติกรรมผู้ใช้งาน Internet Q1 ปี 2020 ทั่วโลก พบว่าคนไทย 75 ของจำนวนประชากรในประเทศใช้ Social Media ค่าเฉลี่ยทั่วโลกอยู่ที่ 49 เปอร์เซ็นต์ต่อจำนวนประชากรในประเทศ จึงเป็นช่องทางสำคัญในการสื่อสารกับประชาชนโดยตรงเป็นอย่างดี หน่วยงานระดับกองบังคับการควรจัดให้มีการสัมมนางานสอบสวน เพื่อทบทวนความรู้และกฎหมายใหม่ร่วมกับสารและอัยการเป็นประจำทุกปี ซึ่งนอกจากจะได้แลกเปลี่ยนความรู้แล้วพนักงานสอบสวนยังได้มีโอกาสในการประสานงานเกี่ยวกับคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบในกระบวนการยุติธรรมอีกด้วยและเป็นการแสวงหาความร่วมมือในการจัดการฟากซังผ่านระบบการสื่อสารทางไกล(ฟากของออนไลน์) กับองค์กรในกระบวนการยุติธรรม การเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณพนักงานสอบสวนให้เกิดรูปธรรม เน้นย้ำความมีจิตใจเอื้ออารีต่อประชาชนผู้ประสบเหตุร้าย โดยให้มีการสอบจริยธรรมเชิงประจักษ์ประกอบการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพสอบสวนแบ่งช่องทางออนไลน์ในการตรวจสอบความคืบหน้าทางคดีภาคประชาชนบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ประชาชนและผู้เสียหายสามารถตรวจสอบและรับทราบทุก 30 หรือ 60 วันเป็นอย่างน้อย โดยมอบหมายให้ทีมสอบสวนรับผิดชอบเฝ้าฟังและตอบคำถามผ่านช่องทางดังกล่าว

References

- กนกวรรณ แก้วประเสริฐ.(ม.ป.ป.). *การจัดองค์กร*. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : www.elfms.ssru.ac.th/preecha_po/pluginfile.php/28/block_html/content/unit%202.pdf [22 มีนาคม 2564]
- กองบัญชาการศึกษา.(2564). *ตำราเรียนหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ.

เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์.(2551). *คำอธิบายหลักกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา*. พิมพ์ครั้งที่ 6 (แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพมหานคร : จีรรัชการพิมพ์.

เชิงริณ ริมผดี,พ.ต.อ..(ม.ป.ป.). *วารสาร COPS,แวนขยายแผ่นดิน*. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : https://drive.google.com/file/d/1xbTuTHWoWahlCtt1TqpC_Pkkepb9SXw-/view [22 มีนาคม 2564]

ณรงค์ยศ มหิทธิวาณิชชา.(2563). *สถิติและพฤติกรรมการใช้ Social Media ทั่วโลก Q1 ปี 2020-DIGITAL MARKETING CONSULTANCY*. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : www.twfdigital.com/blog/2020/02/global-social-media-usage-stats-q1-2020 [22 มีนาคม 2564]

มูลนิธิปวีณาหวงสกุลเพื่อเด็กและสตรี.(ม.ป.ป.). *สถิติรายวัน*. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://pavenafoundation.or.th/สถิติแสดงการรับเรื่อง/> [22 มีนาคม 2564]

องค์กรต่อต้านการใช้ความรุนแรงทางเพศ.(ม.ป.ป.). *สถิติเหยื่อความรุนแรงทางเพศ*. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.rainn.org/statistics/victims-sexual-violence> [22 มีนาคม 2564]

การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวิถีไทยภายหลังสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
Promotion of Thai way of tourism after the coronavirus disease 2019 (COVID-19) situation

ธัญญพัทธ์ ภูริพิณินันท์

Thanyaphat Phuripinisanant

ประธานบริหาร บริษัท ดี ออซ จำกัด

President The Ozz Co.,Ltd.

pooky@theozz.com

Haripunchai Review 6/10/2021

Haripunchai Review July, 1012/2022

บทคัดย่อ

สถานการณ์การท่องเที่ยวของประเทศไทยที่ผ่านมาสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศอย่างมหาศาลทำให้ธุรกิจการท่องเที่ยวมีผลประกอบการทะลุพุ่งอย่างสูงสุดโดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวอันเป็นที่นิยม เช่น เชียงใหม่ ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี ชลบุรี และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรสังคมไทยเป็นสังคมที่มีการท่องเที่ยวรองเชิงวิถีที่ทำรายได้ให้กับประเทศมีใช้น้อย เช่น ชุมชนไทลื้อเมืองมาง เมืองหยวน จังหวัดพะเยา ชุมชนบ้านลาวเวียง จังหวัดอุดรธานี ชุมชนนาถ่อน จังหวัดนครพนม ชุมชนบ้านเชียง จังหวัดอุดรธานี ชุมชนบ้านยวน นครจันทิก จังหวัดนครราชสีมา และชุมชนย่านางเล็ก กรุงเทพมหานคร เป็นต้น บรรดาชุมชนเหล่านี้สามารถสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่จำนวนมากโดยไม่ต้องออกไปทำงานในต่างจังหวัด แต่ด้วยสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้อาชีพและรายได้หายไปประสบกับอุปสรรคและปัญหามากมายที่อาจจะต้องมีการทบทวนยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมหลังจากสถานการณ์ได้คลี่คลายลงไปแล้วด้วยการ 1) การพัฒนากลไกการสร้างความปลอดภัยและมั่นใจเชิงการท่องเที่ยวเชิงวิถี 2) การแยกสถานที่พักแบบต้นพักพา หรือ “โฮมสเตย์” หรืออย่างอื่น ๆ ให้มีระยะห่างกันมากขึ้น 3) การจัดโซนและรอบการเยี่ยมชมสถานที่ให้มีกลุ่มขนาดเล็กลง 4) การพัฒนาความรู้ของชุมชนไปพร้อม ๆ กับแนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนสมัยใหม่ 5) ระบบธุรกรรมทางการเงินปรับเปลี่ยนแปลงออนไลน์

คำสำคัญ : การท่องเที่ยวเชิงวิถีไทย, ภายหลังโรคระบาด COVID-2019.

Abstract

The past tourism situation in Thailand has generated enormous income into the country. As a result, tourism business has achieved the highest operating results, especially popular tourist destinations such as Chiang Mai, Phuket, Surat Thani, Chonburi, and Bangkok etc. However, Thai society is a society with secondary tourism that generates no less income for the country, such as Tai Lue Muang Mang and Muang Community in Phayao Province, Ban Lao Wiang Community in

Uttaradit Province, Na Thon Community in Nakhon Phanom Province, Ban Chiang Community in Udon Thani Province, Ban Yuan Community and Nakhon Chantuk in Nakhon Ratchasima Province, and Nang Loeng Community in Bangkok, etc. These communities can create jobs and generate income for many local people without having to go to work in the provinces. The coronavirus disease 2019 (COVID-19) situation has made career and income disappear encountered obstacles. Moreover, there are many issues that may require a review of the preparation strategy after the situation has resolved. The strategy review is as follows: 1) developing mechanisms for building safety and confidence in trajectory tourism, 2) separation of accommodations such as portable tent or “homestays” or other things to have more distance from each other, 3) zoning and around visiting places to have smaller groups, 4) developing community knowledge along with the concept of community tourism development, and 5) modifying the online financial transaction system.

Keywords: Thai way of tourism, after the COVID-2019 epidemic.

บทนำ

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการรักษาความมั่นคงทางสุขภาพ ภาครัฐจึงมีมาตรการขยายระยะเวลาการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินคราวที่ 8 มีระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2563 – 15 มกราคม 2564 และเนื่องจากจำนวนผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในประเทศไทยมีจำนวนอยู่ในระดับที่สามารถควบคุมการระบาดของโรค ส่งผลให้การประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม 2563 (ฉบับที่ 1) ต่อเนื่องมาจนถึงเดือนกันยายน 2563 อนุญาตให้กิจกรรมทางสังคมและเศรษฐกิจภายในประเทศกลับมาดำเนินการได้เป็นปกติแต่ยังคงให้มาตรการป้องกันโรคในสถานประกอบการเดือนพฤศจิกายน 2563 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย จำนวน 3,065 คน หดตัวร้อยละ 99.91 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา (กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563 : 1) และในเดือนพฤษภาคม 2564 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติประเภทพิเศษ (STV) รวมถึงนักท่องเที่ยวกลุ่มสิทธิพิเศษ (Thailand Privilege Card) และนักธุรกิจจำนวน 6,052 คน กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา, 2564 : 1) ซึ่งหากสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยืดเยื้อกว่าที่ประเมินไว้จากการระบาดอีกระลอกและการกลายพันธุ์ของไวรัส อาจทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติฟื้นตัวช้ากว่าคาด คณะกรรมการฯ ได้วิเคราะห์ฉากทัศน์ของการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย (scenario analysis) ใน 3 กรณี โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และระยะเวลาที่ใช้ในการกระจายวัคซีน ซึ่งส่งผลต่อการเปิดรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ ความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว และกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยรวม สำหรับปี 2564 ประเมินว่าจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติอาจอยู่ในช่วง 1 แสนคนถึง 3 ล้านคน ส่งผลให้ประมาณการเศรษฐกิจไทยอยู่ระหว่างหดตัวร้อยละ 1.7 ถึงขยายตัวร้อยละ 3.0 (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2564 :

1) แม้ว่าประเทศไทยจะกำหนดวิสัยว่า “ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลก” ด้วยการยกระดับคุณภาพและเพิ่มความหลากหลายของสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล มุ่งเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวโดยเน้นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและวันพักต่อครั้งของการเดินทางของนักท่องเที่ยว และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560 : จ) คงต้องมีแนวทางการปรับตัวและเสริมสร้างศักยภาพบนฐานข้อจำกัดที่เกิดขึ้นทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วย

การท่องเที่ยวเชิงวิถีวัฒนธรรมสมัยใหม่อาจจะถูกหยิบยกขึ้นมาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์อย่างเหมาะสมได้ด้วยมิติสังคมวัฒนธรรมชุมชน มิติสิ่งแวดล้อมชุมชน มิติเศรษฐกิจชุมชน และมิติองค์ความรู้ในชุมชน นอกจากนี้สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนเป็นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมวิถีชุมชนอัตลักษณ์หรือวิถีแห่งความสุข (ทิพย์วิมล ประเสริฐศรี และคณะ, 2564 : 94) โดยเฉพาะการท่องเที่ยวโดยวิถีชุมชน (Community- Based Tourism, CBT) ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมของชุมชนกำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยชุมชนเพื่อชุมชน และชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของในการจัดการ ดูแล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในหลายแห่ง ใช้ CBT เป็นเครื่องมือในการฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งต่อเพื่อสืบทอด เผยแพร่และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างคนในชุมชนและผู้มาเยือน สร้างการรับรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จากสถิติระบุว่า สามารถ จ้างงานกว่า 2,000 ตำแหน่งทั้งแบบประจำและ Part Time มีบริษัทพันธมิตรกว่า 50 บริษัทและหน่วยงานรัฐอื่นๆ ทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่นกว่า 100 ชุมชนทั่วประเทศไทยใน 46 จังหวัดสร้างเม็ดเงินกว่า 54 ล้านบาทให้กับชุมชนท้องถิ่น (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2564 : 70) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ภาคการท่องเที่ยวของประเทศไทยยังคงรอโอกาสที่จะกลับมาสู่โหมดปกติที่สามารถสร้างรายได้ สร้างงาน สร้างกระบวนการเรียนรู้ภายใต้การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวิถีไทยภายหลังสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กันอย่างจริงจังจึงที่อาจโอกาสอย่างเหมาะสมให้กับนักท่องเที่ยวและชุมชนไปพร้อม ๆ กันหลังจากสถานการณ์โรคระบาดสามารถควบคุมได้แล้ว ดังนั้น โจทย์คิดต่อไปอาจจะมิใช่เพียงเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้กลับดังเดิมแต่คงต้องเสริมสร้างศักยภาพและมาตรการชุมชนให้มากขึ้นผ่านการดูแลความปลอดภัยและมั่นใจ การพักผ่อนให้มีระยะห่างกันมากขึ้น การจัดโซนและรอบการเยี่ยมชมสถานที่ให้มีขนาดเล็กลง การพัฒนาความรู้ของชุมชนไปพร้อม ๆ กับแนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนสมัยใหม่ การพัฒนาเส้นทางการเดินทางที่มีระยะห่างกัน รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการทางการเงินปรับเปลี่ยนแปลงออนไลน์โดยชุมชนให้มีทันสมัยที่พร้อมรับนักท่องเที่ยวในระยะยาวต่อไป

สถานการณ์และรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวิถีไทย

ภาคการท่องเที่ยวทุกประเทศต่างได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 กันถ้วนหน้า โดยประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบอย่างหนักหน่วงเพราะประเทศไทยอาศัยภาคการท่องเที่ยวหลักและการท่องเที่ยวรองที่หารายได้อย่างมหาศาลในแต่ละปี โดยปี 2563 คาดว่า จะมีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้าประเทศไทยเพียง 6.7 ล้านคนและสร้างรายได้ทางการท่องเที่ยว 3.3 แสนล้านบาททั้งจำนวนและรายได้หดตัวร้อยละ 83

(ประมาณการ ณ เดือนตุลาคม 2563) การหดตัวอย่างรุนแรงดังกล่าวเป็นผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ซึ่งประเทศต่าง ๆ ใช้มาตรการขั้นสูงสุดสกัดกั้นการเดินทางเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดฯ เข้าสู่ประเทศ เช่น ยกเลิกวีซ่า ล็อกดาวน์เมือง/ประเทศ ปิดพรมแดน ขณะที่ประเทศไทยใช้มาตรการห้ามทำการบินเข้าประเทศ ตั้งแต่เดือนเมษายน 2563 เป็นต้นมา ส่งผลให้ไม่มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้าไทยในช่วงดังกล่าวแม้ว่าช่วงปลายปี 2563 จะผ่อนคลายมาตรการอนุญาตนักท่องเที่ยวต่างชาติภายใต้ข้อตกลงพิเศษ เช่น ผู้ถือบัตร Thailand Elite Card, ผู้ได้รับ Special Tourist Visa (STV) เดินทางเข้าประเทศไทย แต่กลุ่มดังกล่าวมีจำนวนที่น้อยมาก (ศูนย์วิจัยด้านการตลาดการท่องเที่ยว, 2563 : ออนไลน์) ด้วยการพัฒนายุทธศาสตร์การท่องเที่ยวให้มีความโดดเด่นมากขึ้น ซึ่งยังคงมีประเด็นท้าทายที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย

- 1) การเตรียมพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่กระทบต่อการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยว พร้อมทั้งมีมาตรการสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างมีศักยภาพ
- 2) การสร้างความเชื่อมั่นด้านมาตรฐานด้านความปลอดภัยของแหล่งท่องเที่ยวและนักท่องเที่ยว ยกระดับการบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ
- 3) การส่งเสริมการตลาดเชิงรุกที่สอดคล้องกับศักยภาพทางการท่องเที่ยวของไทย เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
- 4) การยกระดับทักษะและมาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ให้มีทักษะที่ครอบคลุม และมีศักยภาพสูงในการให้บริการ
- 5) การจัดทำฐานข้อมูลด้านการท่องเที่ยวทั้งระบบ เพื่อรองรับเทคโนโลยีและการท่องเที่ยววิถีใหม่ (New Normal) แต่ภายหลังจากสถานการณ์คลี่คลาย

การกลับเข้ามาของนักท่องเที่ยวจำนวนมากอาจกระทบต่อการบริหารจัดการศักยภาพในการรองรับของแหล่งท่องเที่ยวโดยเฉพาะในแหล่งท่องเที่ยวหลัก การจัดทำมาตรฐานและความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยว และประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ผู้ประกอบการท่องเที่ยวต้องเตรียมความพร้อมรองรับกับบริบทธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านพฤติกรรม และวิถีปฏิบัติใหม่ที่เกิดจากการปรับตัวของนักท่องเที่ยวจากสถานการณ์โควิด-19 โดยเฉพาะมาตรการสุขอนามัยและความปลอดภัยที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้นักท่องเที่ยว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564 : 5, 276) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ภาคการท่องเที่ยวยังสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่องขึ้นไปหากสามารถแก้ไขปัญหาหรือสามารถจัดการวางแผนทางการท่องเที่ยวแบบการท่องเที่ยวให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น

จากการรายงานรูปแบบการท่องเที่ยวของประเทศต่างๆ และหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ และจากการศึกษาทบทวนแผนการท่องเที่ยวของประเทศไทย คู่แข่งและแหล่งข้อมูลต่างๆ พบว่า ทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทยในส่วนของความรับผิดชอบของกระทรวงมีการกล่าวถึงรูปแบบด้านการท่องเที่ยวไม่มากนัก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับแผนการตลาดของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีแผนของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจะมีรูปแบบทางการท่องเที่ยวครบในทุกกลุ่ม ซึ่งมีการเน้นความสำคัญแตกต่างกันไปตามแผนการดำเนินงาน โดยรูปแบบการท่องเที่ยวที่สำคัญที่สามารถสังเคราะห์ได้จากทบทวนทิศทางการท่องเที่ยวของ

ประเทศต้นแบบ และจากการทบทวนรูปแบบการท่องเที่ยวขององค์กรระหว่างประเทศ มีทั้งสิ้น 11 รูปแบบ (บริษัท เอพินิต จำกัด, 2559 : 129-130) ดังนี้

- 1.การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism)
- 2.การท่องเที่ยวเชิงนิเวศและสิ่งแวดล้อม (Ecotourism)
- 3.การท่องเที่ยวเพื่อความบันเทิงและสันทนาการ (Entertainment Tourism)
- 4.การท่องเที่ยวเพื่อการกินดื่ม (Gastronomy Tourism)
- 5.การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ (Medical Tourism)
- 6.การท่องเที่ยวเพื่อการประชุมและสันทนาการ (MICE)
- 7.การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติแบบภูเขาและป่าไม้ (Mountain & Forest Tourism)
- 8.การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติแบบทะเลและชายหาด (Sea Sun Sand Tourism)
- 9.การท่องเที่ยวเพื่อการเลือกซื้อสินค้า (Shopping Tourism)
- 10.การท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sport Tourism)
- 11.การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Wellness Tourism)

โดยเฉพาะรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Tourism) ที่มีชุมชนเป็นฐานที่สำคัญในปัจจุบัน ได้รับผลกระทบเชิงการประกอบธุรกิจที่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในระดับชุมชนที่ต้องอาศัยรายได้จากนักท่องเที่ยวเป็นหลักสำคัญเพราะการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น มีความพิเศษ ตรงที่นักท่องเที่ยวจะเน้นที่การศึกษาหาความรู้ในพื้นที่หรือบริเวณที่มีคุณลักษณะที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สถานที่ดังกล่าวจะมีการบอกเล่าเรื่องราวในการพัฒนาทางสังคมและมนุษย์ผ่านทางประวัติศาสตร์อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับวัฒนธรรม องค์ความรู้และการให้คุณค่าของสังคมโดยสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของคนในแต่ละยุคสมัยได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมหรือขนบธรรมเนียมประเพณีซึ่งนอกเหนือจากสถานที่แล้ว เทศกาลและงานฉลอง รวมไปถึงสินค้าพื้นเมืองในพื้นที่ต่างๆ เช่น ประเพณีวันสารทเดือนสิบของจังหวัด นครศรีธรรมราช ประเพณีลากพระและประเพณีปล่อยเตาของจังหวัดพังงา ประเพณีบุญบั้งไฟล้านของระยอง และประเพณีบุญห่มข้าวของจังหวัดบุรีรัมย์ จัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยวที่มีคุณค่าเชิงวัฒนธรรม เช่นเดียวกัน (กาญจนา แสงลิ้มสุวรรณและศรีนยา แสงลิ้มสุวรรณ, 2555 : 140) อันมีปัจจัยทางด้านการจัดการทางมรดกเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจึงเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้และมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ มีคุณค่าด้านประวัติศาสตร์ ด้านวิชาการและการศึกษา และด้านศิลปะและสุนทรียภาพ สามารถจัดการเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมได้ในรูปแบบเส้นทางเรียนรู้และท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม โดยยึดหลักการจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนด้วยวิธีการจัดการแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างชุมชน ท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ (ศุภวาร์ วงศ์รอบและวรลัญจ์ บุญยสุรัตน์, 2564 : 239) ซึ่งกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมคือ การพัฒนาและการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมให้มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักแก่นักท่องเที่ยว และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีด้านการท่องเที่ยว

ส่งผลให้จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นและก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชน และส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ภายใต้การอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยว (มนรัตน์ ใจเอื้อและคณะ, 2559 : 14)

กล่าวได้ว่า สถานการณ์และรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวิถีไทยในปัจจุบันได้รับผลกระทบไม่แตกต่างกันมากนักทั้งในส่วนนักท่องเที่ยวลดลงทำให้รายได้จากนักท่องเที่ยวหายไปด้วย รวมทั้งสินค้าจากชุมชนก็ไม่สามารถผลิตและจำหน่ายได้ตามปกติ อีกทั้งทรัพยากรบุคคลที่เคยอาศัยอาชีพจากแหล่งท่องเที่ยวจำตกเปลี่ยนอาชีพใหม่ ๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม สถานการณ์โรคระบาดโควิด-2019 ได้ย่างเข้าสู่ปีที่ 2 ที่ยังไม่มียุติศึกโควิดเข้ามาป้องกันการแพร่เชื้อดังกล่าวได้ ถึงแม้จะว่าวัคซีนสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ซึ่งสามารถจะช่วยลดอาหารเจ็บปวรนรุนแรงได้ก็ตาม แต่รัฐบาลก็ยังไม่ไว้วางใจในการเปิดประเทศทั้งหมด เนื่องจากพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังขาดความปลอดภัยที่มากพอ จึงเลื่อนการเปิดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมออกไปสักระยะ เพื่อเตรียมความพร้อมและรับมือกับการท่องเที่ยวหลังจากสถานการณ์หายไปแล้วหรือปรับเปลี่ยนวิถีการท่องเที่ยววัฒนธรรมรูปแบบที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น และอาจจะเป็นทรนใหม่ของแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และสร้างระบบความปลอดภัยได้มากกว่าการท่องเที่ยวหลักที่มีนักท่องเที่ยวจำนวนที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อได้ง่าย

การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวิถีไทยภายหลังสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ภาคการท่องเที่ยวในประเทศไทยได้รับผลกระทบอย่างหนักต่อสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่กำลังแพร่ระบาดไปทั่วประเทศทำให้ผู้ประกอบการและผู้ที่มีอาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยวขาดรายได้และแสวงหาอาชีพอื่น ๆ เพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว แต่ถึงอย่างไรก็ตาม สักวันหนึ่งในภายภาคหน้าจะนานเท่าไรก็ตาม วิถีชีวิต สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เชื่อว่าจะหมดไปและความสามารถของมนุษย์สามารถเอาชนะโรคดังกล่าวได้ด้วยการคิดค้นวัคซีนหรือมีแนวทางการป้องกันในระดับสูงสุดได้ ซึ่งนั่นหมายถึงโอกาสอีกครั้งของผู้ประกอบการท่องเที่ยวและผู้ที่เกี่ยวข้องจะสามารถปรับตัวและสร้างความมั่นใจให้กับนักท่องเที่ยวได้หรือไม่ จะมีกลไก กระบวนการอย่างไรเพื่อรักษาความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยวมากขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่ควรตระเตรียมความพร้อมไว้ให้มากที่สุด หากวันนั้นมาถึงก็เชื่อจะสามารถกลับเข้าสู่โหมดปกติได้ในประเทศไทย ซึ่งผู้ประกอบการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องน่าจะมองถึงประเด็นดังต่อไปนี้



1) การพัฒนากลไกการสร้างความปลอดภัยและมั่นใจเชิงการท่องเที่ยวเชิงวิถี ทางกองมาตรฐานและกำกับความปลอดภัยนักท่องเที่ยว ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวได้ออกมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย ของนักท่องเที่ยวใน 6 รายการด้วยกัน คือ ความปลอดภัยทางน้ำ ความปลอดภัยทางถนน ความปลอดภัยจากการถูกล่อลวงเอาเปรียบ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แผนภาพ 1 เทียวมชนวิถี SHA มั่นใจปลอดภัยโควิด

ที่มา : มูลนิธิสยามชีฟ, (2564 : ออนไลน์)

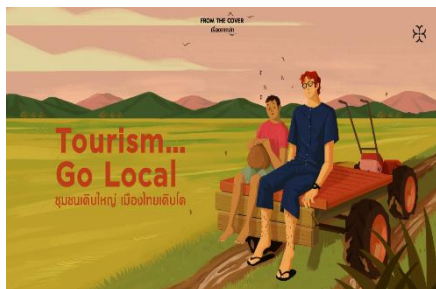
การให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว และการยกระดับความปลอดภัยด้านการท่องเที่ยวทุกด้าน (พิพัฒน์ รัชกิจประการ, 2562 : 39) ซึ่งภาครัฐ เอกชนและชุมชนควรให้ความสำคัญต่อประเด็นความปลอดภัยให้มากที่สุด โดยมองถึงการช่วยเหลือ การเฝ้าระวัง การประสานความร่วมมือ ปรับปรุงพื้นที่ การพัฒนากำลังคนและพัฒนาระบบความปลอดภัยโดยรวมและสุขอนามัย เป็นต้น (ปิ่นฤทัย คงทองและวีรยา มีสวัสดิกุล, 2562 : 403) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม โจทย์สำคัญของประเทศนอกจากจะเป็นเรื่องว่าเมื่อใดภาคการท่องเที่ยวจะฟื้นตัวแล้ว เรายังต้องใช้โอกาสนี้ทบทวน ปรับโครงสร้างภาคการท่องเที่ยวเพื่อให้กลับมาเติบโตขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยได้ยั่งยืนในโลกหลังโควิด-19 โดยเฉพาะการเพิ่ม 1) “Value over volume” approach และ 2) Diversification approach เพื่อเพิ่มมูลค่าการใช้จ่ายของ นักท่องเที่ยวต่างชาติ (วิรัชฐา ประจงการและสุชานัน จุนอนันตรธรรม, 2564 : 1) โดยเฉพาะชุมชนเชิงวิถีน่าจะเข้าโอกาสและสร้างปลอดภัยได้ง่ายกว่า ภาคการท่องเที่ยวอื่น ๆ โดยมีกลไกความปลอดภัยระดับทั่วไป ได้แก่ จุดสะสม QR Code กำหนดจุดเข้า – ออก คัดกรองพนักงาน เจ้าหน้าที่ และนักท่องเที่ยว มีที่ล้างมือพร้อมสบู่ หรืออุปกรณ์ฆ่าเชื้อ สวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย การเว้นระยะห่าง การทำความสะอาดพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำกัดจำนวนนักท่องเที่ยว ให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว การหมุนเวียนของอากาศเพียงพอ จัดให้มีถึงขยะที่มีฝาปิด คัดแยกขยะ และการจำหน่ายบัตรและชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์(e-Payment) เป็นต้น (กรมการท่องเที่ยว, 2563 : 3) เพราะฉะนั้น ชุมชนที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวิถีต้องบริหารจัดการพื้นที่ให้เกิดความเหมาะสม และสามารถรองรับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยอย่างสูงสุดจึงจะสามารถฝ่าวิกฤตินี้ไปได้

2) การแยกสถานที่พักแบบเต็นท์พิกพา หรือ “โฮมสเตย์” หรืออย่างอื่น ๆ ให้มีระยะห่างกันมากขึ้น เพราะนักท่องเที่ยวจะต้องพักรวมกับเจ้าของบ้าน ชายคาเดียวกัน โดยมีห้องพักหรือพื้นที่ใช้สอยภายในบ้านเหลือ สามารถนำมาดัดแปลงให้นักท่องเที่ยว พักได้ชั่วคราว ซึ่งมีจำนวนไม่เกิน 4 ห้อง ผู้พักรวมกันไม่เกิน 20 คน โดยมีค่าตอบแทน และจัดบริการ สิ่งอำนวยความสะดวกตามสมควร อันมีลักษณะเป็นการประกอบกิจการเพื่อหารายได้เสริม ซึ่งเป็นไปตาม บทนิยามคำว่า “โรงแรม” แห่งพระราชบัญญัติโรงแรม พ.ศ. 2547 และได้ขึ้นทะเบียนกับกรมการท่องเที่ยว ตามหลักเกณฑ์ที่กรมการท่องเที่ยวกำหนด ได้แก่ ในฐานะเจ้าของบ้านต้องปฏิบัติตามระเบียบและมาตรการของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด สำหรับพื้นที่ส่วนกลางหรือพื้นที่ใช้สอยร่วมกันต้องจัดระเบียบตามมาตรการที่กำหนดโดยมองถึงความปลอดภัยเป็นสำคัญ ส่วนผู้รับบริการต้องป้องกันตนเองและปฏิบัติด้วยเช่นกัน และกรณีห้องพัก หรือที่พักของนักท่องเที่ยวนอกจากมีมาตรฐานต่าง ๆ เช่น มีระบบระบายอากาศที่ดี ทำความสะอาด ล้างอุปกรณ์และฆ่าเชื้อ และเครื่องปรับอากาศห้องพักทุกห้องให้เหมาะสมเพื่อการไหลเวียนของอากาศได้(กรมการท่องเที่ยว, 2563 : 23-26) ที่กล่าวมาเป็นมาตรการที่ถูกกำหนดสำหรับพื้นที่การท่องเที่ยว แต่หากอีกมุมมองจะว่า ชุมชนเชิงวิถีนี้นั้นมีพื้นที่สำหรับการใช้สอยอยู่มากทำให้สามารถบริหารจัดการพื้นที่ให้มีความเหมาะสมได้ ผ่านการประชาสัมพันธ์ให้กับนักท่องเที่ยวถึงการใช้เดินของตนเองและสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ โดยเฉพาะพื้นที่ต่าง ๆ อากาศทางภาคเหนือจะมีความเหมาะสมอย่างมากหรือในชุมชนที่มีบริเวณลักษณะที่กว้าง

เพียงพอต่อการพักด้วยเต็นท์ที่ห่างกันพอสมควรอย่างน้อย 5 เมตรและจำกัดนักท่องเที่ยวตามพื้นที่ใช้สอยก็เชื่อว่าจะสามารถป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้

3) การจัดโซนและรอบการเยี่ยมชมสถานที่มีกลุ่มขนาดเล็กลง เนื่องด้วยการท่องเที่ยวเชิงวิถีของชุมชนและวัฒนธรรมซึ่งเป็นท่องเที่ยวที่สามารถเข้าไปศึกษาและอยู่ร่วมกันชุมชนนั้นทั้งไป-กลับและพักนอน ทำให้การท่องเที่ยวเชิงวิถีขึ้นอยู่กับจำนวนและศักยภาพการรองรับของนักท่องเที่ยวเป็นสำคัญ เช่น พื้นที่ศึกษาชุมชน พื้นที่สันโดษ พื้นที่สนทนาการ พื้นที่ค้าขาย พื้นที่โบราณสถาน/โบราณวัตถุ พื้นที่บ้าน พื้นที่พักผ่อน พื้นที่จัดแสดง เป็นต้น ซึ่งพื้นที่ทั้งหมดควรมีแนวเขตกันและกำหนดจุดเข้า-ออกตามที่กำหนด รวมทั้งการกำหนดการท่องเที่ยวให้เป็นกลุ่มขนาด 5-20 คน ที่มีความเป็นส่วนตัว เลี่ยงพื้นที่แออัด เดินทางเป็นกลุ่มเล็กลง (มิ่งสรรพ ขาวสะอาด, 2564 : ออนไลน์) เช่น กลุ่ม นักรักวิถี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเด็กนักเรียน กลุ่มศาสนา กลุ่มต่างประเทศ กลุ่มครอบครัวและกลุ่มเพื่อน เป็นต้น รวมทั้งการพัฒนาเส้นทางเดินเท้าที่มีระยะห่างกันโดยประมาณให้มากที่สุดซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญที่สามารถกำหนดโดยชุมชนได้เพราะฉะนั้น ด้วยความที่ชุมชนมีศักยภาพในการจัดการการท่องเที่ยวได้ด้วยตนเองแต่ต้องปฏิบัติตามคำแนะนำจากกรมควบคุมโรคจึงสามารถใช้ศักยภาพดังกล่าวเสริมสร้างระบบการท่องเที่ยวที่เน้นการตลาดการแพร่เชื้อและสร้างมั่นใจให้กับนักท่องเที่ยวเชิงวิถีที่เชื่อว่าจะสามารถป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้

4) การพัฒนาความรู้ของชุมชนไปพร้อม ๆ กับแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนสมัยใหม่ เพราะ



ถูกแจ่งสู่ความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในชุมชน การอนุรักษ์ และการจัดการ ที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนท้องถิ่นกับธรรมชาติ ลักษณะเป็นการเกื้อหนุนกันระหว่างการอนุรักษ์ทรัพยากรสำหรับการท่องเที่ยวกับการพัฒนาของชุมชนท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง ที่จะทำให้การท่องเที่ยวโดยชุมชนประสบความสำเร็จได้ โดยการมีส่วนร่วมของคน

ใน ชุมชนร่วมมือกันอนุรักษ์ทรัพยากรของชุมชนผ่านการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้ชุมชนได้นำศักยภาพของทรัพยากรทั้ง คน ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ปาริฉัตร ศรีหะริญและพรพิมล ขำเพชร, 2561 : 119) หรือที่เรียกว่า การท่องเที่ยวแบบ New Normal ซึ่งสิ่งที่ชุมชนจะต้องเตรียมได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมสำหรับ ทีมงานและการดำเนินงานที่ได้คุณภาพโดยชุมชนเชิงวิถีให้มีความทันสมัยมากขึ้น 2) การจัดหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ปลอดภัยให้กับทีมงานและลูกค้าหรือนักท่องเที่ยว 3) การสร้างความเชื่อมั่นและความเชื่อถือให้กลับคืนมา และ 4) ขอเรียกร้องจากภาครัฐในการนำนโยบายที่เป็นจริงได้มาสู่การปฏิบัติ (พิพัฒน์ รัชกิจประการ, 2563 : 23) ซึ่งชุมชนท้องถิ่นอยู่กับทรัพยากรธรรมชาติและมรดกทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย หากวัฒนธรรมสังคม และสิ่งแวดล้อมไม่ได้รับการดูแลรักษาให้สมดุลยั่งยืน ไม่ว่าจะทุ่มเทส่งเสริมการตลาดแค่ไหน ถ้าสินค้าไม่สามารถขายตัวเองได้ ก็ยากที่การท่องเที่ยวจะยั่งยืนชุมชนการท่องเที่ยวที่เข้มแข็งมีความสุขจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ดีที่สุด (ภราเดช พัทธวิเชียร, 2563 : 24)

ภาพที่ 2 Tourism Go Local ชุมชนเติบโตใหญ่ เมืองไทยเติบโต

ที่มา : กองบรรณาธิการ นิตยสารอิเล็กทรอนิกส์ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2564 : ออนไลน์)

เพราะฉะนั้น ชุมชนยุคใหม่อาจต้องตอบโจทย์ของตนเองในหลาย ๆ เรื่องที่ต้องยกระดับการให้บริการที่หลากหลาย ปลอดภัย มีประสบการณ์ใหม่ให้กับนักท่องเที่ยวที่สามารถยกระดับธรรมที่ไปสู่ความแปลกใหม่ตลอดเวลา รวมทั้ง การป้องกันตนเองและป้องกันนักท่องเที่ยวแบบการท่องเที่ยวแบบ New Normal ที่อยู่กับสังคมโลกไปอีกนานแสนนาน



5) ระบบธุรกรรมทางการเงินปรับเปลี่ยนแปลงออนไลน์ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้เงินในยุคปัจจุบันได้ถูกพัฒนาไปในทิศทางแบบดิจิทัลมากขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มสถาบันการเงินทั้งหลายที่ต้องปรับตัวอย่างมาก เพราะการชำระเงินดิจิทัล (digital payment) จึงเป็นทางเลือกหลักที่ตอบโจทย์ทุกภาคส่วน และมีส่วนสำคัญที่ทำให้คนไทยสามารถก้าว ผ่านวิกฤต COVID-19 ไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจาก สามารถทำธุรกรรมได้ทุกที่ ทุกเวลา สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ด้วยค่าใช้จ่ายที่ถูกลง และมี รูปแบบบริการชำระเงินที่หลากหลาย ที่สำคัญ เช่น การโอนและชำระเงินผ่านระบบพร้อมเพย์ การชำระเงินด้วย QR payment การชำระด้วยบัตรเครดิตและบัตรเดบิตแบบออนไลน์ และ การใช้เงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-Money) (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563 : 19) ซึ่งภาคการท่องเที่ยวเชิงวิถีชุมชนก็เป็นรูปแบบหนึ่งที่ตระหนักและปรับตัวไปสู่กิจกรรมการจ่าย การโอน การชำระในกรณีต่าง ๆ รวมทั้ง การถอน และการฝากต่าง ๆ เพื่อลดการสัมผัสที่สามารถลดการแพร่เชื้อได้ (ฐาปนีย์ เกียรติไพบูลย์, 2564 : ออนไลน์) เช่น การจำหน่ายบัตรเข้า การเลือกซื้อสินค้าจากต่าง ๆ การเข้ากิจกรรมที่ต้องการใช้เงิน รวมทั้งการบริการอื่น ๆ จะต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของชุมชนโดยเฉพาะกลุ่มกิจกรรมหลักภายในชุมชนนั้นให้มีทักษะการใช้แอปพลิเคชันทางการเงิน การเข้าสู่โหมดความปลอดภัยทางการเงิน และรวมถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องจะทำให้ชุมชนเกิดความมั่นใจและนักท่องเที่ยวก็ต้องปรับตัวไปสู่เงื่อนไข ตามที่ชุมชนกำหนดการประกาศหรือประชาสัมพันธ์ก่อนเข้าชุมชนนั้นอาจจะติดป้ายให้ชัดเจนว่า รับเงินด้วยระบบการเงินดิจิทัลเท่านั้น

ภาพที่ 3 โปรแกรมเปิดคอร์สดิจิทัลมาร์เก็ตติ้ง ให้คนรุ่นใหม่

ที่มา : เชียงใหม่นิวส์ (2564 : ออนไลน์)

เพราะฉะนั้น การท่องเที่ยวเชิงวิถีไทยภายหลังสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หรือที่เรียกว่า การท่องเที่ยวแบบ New Normal โดยชุมชนต้องปรับตัวไปสู่ระบบแบบใหม่ สามารถความปลอดภัย เชื่อมั่น และต้องปฏิบัติตามระเบียบทางราชการที่สามารถลดการแพร่ระบาดของโรคได้ทั้งนั้นจุดเริ่มหรือโจทย์ที่สำคัญของการท่องเที่ยวเชิงวิถีทางวัฒนธรรมของตนเองจะสามารถพัฒนาศักยภาพการรองรับการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ และต้องมีอะไรบ้างที่ต้องเตรียมการไว้ให้น่าสนใจสำหรับนักท่องเที่ยวอันเป็นปัจจัยหลักที่ชุมชนต้องบริหารจัดการแหล่งพื้นที่ของชุมชนให้ดูทันสมัยเหมาะสมแก่การท่องเที่ยวบนฐานความเป็นวิถีใหม่ ประสบการณ์ใหม่ ความรู้ใหม่ และจะมีนักท่องเที่ยวใหม่ ๆ แวะเวียนเข้ามาสู่ชุมชนนั้นไม่ขาดสาย และเป็นโอกาสของชุมชนที่จะรายได้ มีอาชีพ

และมีการสืบทอดวิถีวัฒนธรรมให้กับเด็กเยาวชนรุ่นใหม่ให้กันกลับมาสู่นักประกอบการเชิงวิถีในชุมชนของตนเองต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

สถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบไปหลายภาคส่วนโดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยวจะมีผลกระทบอย่างหนักมากที่สุด ทั้งนี้ประเทศไทยใช้ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวมาเป็นจุดขายที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว รายได้และกิจกรรมต่าง ๆ มาสู่นวัตกรรมการท่องเที่ยวได้อย่างมหาศาลแต่ด้วยผลกระทบดังกล่าวทำให้ภาคเศรษฐกิจการท่องเที่ยวของประเทศต้องเจอกับสภาพหยุดชะงักซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ การดำเนินงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับช่องทางการกิจกรรมดังกล่าว เมื่อระบบเศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่เคยมีลักษณะเสรีกลับต้องเสียศูนย์ทำให้รัฐขาดรายได้ในการจัดเก็บภาษีอย่างมาจนกลายเป็นภาวะถดถอยในยุคปัจจุบัน แต่กระนั้น ดังกล่าวที่มีคนกล่าวว่า ไม่มีงานเลี้ยงไหนไม่เลิก วิกฤตการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ก็เช่นกัน ต้องมีสักวันหรือมีวิสัยทัศน์ที่สามารถป้องกันได้หรือมีแนวทางการปรับตัวของธุรกิจการท่องเที่ยวที่สามารถกลับมาสู่สภาวะปกติได้ในเร็ววัน แต่กระนั้น การเตรียมการและคิดวิเคราะห์ถึงระบบการป้องกันและสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงวิถีของชุมชนไทยอาจกลายเป็นจุดแข็งใหม่หรือโอกาสสำหรับชุมชนที่มีศักยภาพการรองรับนักท่องเที่ยวใหม่ ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยการ พัฒนากลไกการสร้างความปลอดภัยและมั่นใจเชิงการท่องเที่ยวเชิงวิถี แยกสถานที่พักแบบเดินพกพา หรือ “โฮมสเตย์” หรืออย่างอื่น ๆ ให้มีระยะห่างกันมากขึ้น จัดโซนและรอบการเยี่ยมชมสถานที่ให้มีกลุ่มขนาดเล็กลง พัฒนาความรู้ของชุมชนไปพร้อม ๆ กับแนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนสมัยใหม่ และสร้างระบบธุรกรรมทางการเงินปรับเปลี่ยนแปลงออนไลน์ ทั้งนี้ภาครัฐจะต้องปรับบทบาทไปสู่การหนุนเสริมเศรษฐกิจการท่องเที่ยวเชิงวิถีให้มากขึ้นผ่านการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถของชุมชนนั้นเพื่อการสะท้อนลักษณะความเข้มแข็งที่สังคมใช้เป็นยุทธศาสตร์หลักที่สามารถดึงดูดเงินจากต่างประเทศได้จำนวนมากในแต่ละปี

References

- กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). สถานการณ์การท่องเที่ยวเดือนพฤศจิกายน. กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา.
- _____ (2564). สถานการณ์การท่องเที่ยวเดือนพฤษภาคม. กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา.
- กองบรรณาธิการ นิตยสารอิเล็กทรอนิกส์ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2564). Tourism Go Local ชุมชนเติบโตใหญ่ เมืองไทยเติบโต. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.tatreviewmagazine.com/article/tourism-go-local/> [14 กันยายน 2564]
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2564). 9 แนวโน้มใหม่ในอนาคตการท่องเที่ยว. กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา.
- กรมการท่องเที่ยว. (2563). คู่มือการปฏิบัติตามมาตรการผ่อนปรนกิจการและกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

กาญจนา แสงลัมสุวรรณและศรัณยา แสงลัมสุวรรณ. (2555). : 140. การท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน.

วารสารนักบริหาร. ปีที่ 32ม ฉบับที่ 4. (ตุลาคม – ธันวาคม) : 140.

คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564).** สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

เชียงใหม่นิวส์. (2564). **ททท. เปิดคอร์สดิจิทัลมาร์เก็ตติ้ง ให้คนรุ่นใหม่ใน 42 ชุมชน พร้อมเปิดเวทีจับคู่เจรจาธุรกิจออนไลน์ ต่อยอดการขายโปรแกรมท่องเที่ยว และสินค้าชุมชน.** [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.chiangmainews.co.th/page/archives/1700361/> [14 กันยายน 2564]

ทิพย์วิมล ประเสริฐศรี และคณะ. (2564). การถอดบทเรียนการพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวต้นแบบ:กรณีศึกษา ชุมชนบ้านปู่เต๋อ ตำบลแม่กุ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ.** ปีที่ 6. ฉบับที่ 6. (มิถุนายน) : 94.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2564). **วิถีใหม่ของการชำระเงินไทย THAILAND'S PAYMENT SYSTEMS : A NEW NORMAL.** รายงานนโยบายการเงิน มีนาคม 2564. ธนาคารแห่งประเทศไทย

ฐานิย์ เกียรติไพบูลย์. (2564). **ททท.รुकแจกมาตรฐาน SHA ชุมชนท่องเที่ยวโมเดลต้นแบบ 12 แห่ง.** [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : https://www.matichon.co.th/publicize/news_2496681 [14 กันยายน 2564]

บริษัท เอฟพีนิตี้ จำกัด. (2559). **โครงการทิศทางการพัฒนาท่องเที่ยวของประเทศไทยในระยะ 10 ปี. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์.** สำนักเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

ปาริฉัตร ศรีหะรัญและพรพิมล ข้าเพชร. (2561). การท่องเที่ยวโดยชุมชน : ทางเลือกใหม่สู่ความยั่งยืน. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี.** ปีที่ 12. ฉบับที่ 3. (กันยายน – ธันวาคม) : 119.

ปิ่นฤทัย คงทองและวิริยา มีสวัสดิกุล. (2562). แนวทางการจัดการความปลอดภัยทางการท่องเที่ยวของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในฐานะจุดหมายปลายทางทางการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติ. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี.** ปีที่ 13. ฉบับที่ 1. (เดือนมกราคม – เมษายน) : 403.

พิพัฒน์ รัชกิจประการ. (2563). **COVID-2019 กับผลกระทบต่อการท่องเที่ยวไทย. รายงานภาวะเศรษฐกิจการท่องเที่ยวประจำปี 2562.** ปีที่ 1. ฉบับที่ 4. (กรกฎาคม – กันยายน) สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

มนรัตน์ ใจเอื้อและคณะ. (2559). รูปแบบการตลาดเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรม:ชุมชนบางหลวง ตำบลบางหลวง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. **วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี.** ปีที่ 12. ฉบับที่ 13. (มกราคม ถึง มีนาคม) : 14.

มูลนิธิสืมาซิป. (2564). **เที่ยวชุมชนวิถี SHA มั่นใจปลอดภัยโควิด.** [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.right-livelihoods.org/เที่ยวชุมชนวิถี-sha-มั่นใจปลอดภัยโควิด/> [14 กันยายน 2564]

มิ่งสรรพ ขาวสะอาด. (2564). **แนะกลยุทธ์เชิง “ธุรกิจ-นโยบาย”.** [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.prachachat.net/tourism/news-659628> [14 กันยายน 2564]

วิธีฐาน ประจักษ์การและสุชานัน จุนอนันตธรรม. (2564). **Tourism at a crossroad: อนาคตภาคการท่องเที่ยวไทย เดินต่ออย่างไรในฟ้าหลังฝน**. ฝ่ายเศรษฐกิจมหภาค ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ศุภวาร์ วงศ์รอบและวรลัญจ์ บุญยสุรัตน์. (2564). การจัดการมรดกทางวัฒนธรรมในเขตอำเภอเด่นชัย ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 7 “วิถีพุทธ วิถีชุมชน รากฐานชีวิตคนเชิงสังคมล้านนาในสังคมวิถีใหม่”. วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564 ณ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : 239.

ศูนย์วิจัยด้านตลาดการท่องเที่ยว. (2563). **คาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์ท่องเที่ยว**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.tatreviewmagazine.com/article/คาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์/> [14 กันยายน 2564]

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 05 การท่องเที่ยว**. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คำแนะนำ

สำหรับผู้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร มจร. ตรีภณชัยปริทรรศน์

กองบรรณาธิการได้กำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับไว้ให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับ สำหรับการตีพิมพ์ลงในวารสาร มจร. ตรีภณชัยปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาเขตเชียงใหม่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการตีพิมพ์เพื่อให้วารสารมีคุณภาพสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้

1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษสันขนาด B5 (JIS) โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนกับด้านซ้าย 2.0 ซม. ด้านขวากับด้านล่าง 1.5 ซม.

1.2 รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

1.2.1 ขนาดกระดาษ ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่องต้นฉบับของผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งตรงกลางกระดาษ

2. เลขหน้า ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งตรงกลางด้านล่าง

1.2.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.2.3 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.2.4 ชื่อผู้เขียนไทย-อังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ
ได้ชื่อเรื่อง (ในกรณีที่มิอาจารย์ที่ปรึกษาให้ลงชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาด้วย)

1.2.5 ที่อยู่หรือหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวปกติ ตำแหน่งตรงกลางใต้ชื่อผู้เขียน

1.2.6 หัวข้อของบทความไทย/อังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดซ้ายหน้ากระดาษ

1.2.7 เนื้อหาบทความไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 แท็บ (Tab) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.2.8 หัวข้อของคำคีย์เวิร์ด ภาษาไทย ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดซ้าย หน้ากระดาษใต้บทคัดย่อภาษาไทย

1.2.9 หัวข้อของคำคีย์เวิร์ด ภาษาอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดซ้าย หน้ากระดาษใต้บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

1.2.10 หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.2.11 หัวข้อย่อ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลขตำแหน่งเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย

1.2.13 เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.3 จำนวนหน้าต้นฉบับ ควรมีความยาวประมาณ 10-15 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 และตัดคำนำหน้านามออกทั้งหมด

2.3 ที่อยู่ ระบุชื่อหน่วยงาน หรือสถาบัน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 บทคัดย่อ (Abstract) เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เขียนสรุปสาระสำคัญของเรื่อง อ่านและเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 350 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)** เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับอาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ถ้าแสดงด้วยตาราง ควรเป็นตารางแบบไม่มีเส้น ขอบตาราง ด้านซ้ายและขวา หัวตารางแบบธรรมดา ไม่มีสี ตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำ ที่ชัดเจนและมีคำบรรยายได้รูป กรณีที่จำเป็นอาจใช้ภาพสีได้ และภาพประกอบ (Figure) และตาราง (Table) ควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์ได้ภาพหรือตาราง

2.9 **สรุปผล (Conclusion) และข้อเสนอแนะ (Recommendation)** เป็นการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด และควรอ้าง ทฤษฎีหรือเปรียบเทียบกับผลการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตาม หลักการ หรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำผลไปใช้ประโยชน์ และการให้ ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต หรือ

วิจารณ์ (Discussion) เป็นการอภิปรายผลจากข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์ นำมาเปรียบเทียบกับผลการทดลองของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับ งานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรค ต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

2.10 **ข้อเสนอแนะ (Suggestion)** การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2.11 **กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)** เป็นการแสดงความขอบคุณแก่ผู้ ที่ช่วยเหลือให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพียงสั้นๆ (อาจมีหรือไม่ก็ได้)

2.12 **เอกสารอ้างอิง (References)** เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบตาม ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และแนวทางการอ้างอิงแนวการเขียนตำราของมหาวิทยาลัย และการอ้างอิง คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาให้ใช้ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงตาม มาตรฐานสากลมีรูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association)

การอ้างอิงแบบ APA

1. หนังสือ

1.1 คัมภีร์พระไตรปิฎกหรือหนังสือสำคัญพิมพ์เป็นชุด

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

1.2 หนังสือทั่วไป

(ผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์ : หน้า). ตัวอย่างเช่น

พระเทพโสมภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 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 พระเทพโสมภณ, (18 กรกฎาคม 2557).

5. เว็บไซต์

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

6. ภาษาอังกฤษ

(Maslow Abraham, 1970 : 58)

การเขียนเอกสารอ้างอิง

1. ภาษาไทย

(ก) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

1) หนังสือ

จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. (2544). *สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2) วารสาร

ผู้เขียน. “ข้อบทความ”. *ชื่อวารสาร*. ปีที่ (ฉบับที่), หน้า ตัวอย่างเช่น
สามารถ บุญรัตน์. “พฤติกรรมภาวะผู้นำกับการสร้างความสุขวิถีพุทธในองค์กร.. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. 9(1), 224-243.

3) วิทยานิพนธ์

สามารถ บุญรัตน์. (2557). “การบริหารการพัฒนาบทบาทสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์)*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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.ประยูร 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 หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์วิจารณ์เปรียบเทียบกัน

5. **ปกรณัม** (Miscellany) ได้แก่ บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปล ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิจัย แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำราหรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ

4. การส่งต้นฉบับ

ผู้เขียนส่งต้นฉบับที่พิมพ์ตามข้อกำหนดของรูปแบบวารสาร มจร. หริภุญชัยปริทรรศน์ ได้ที่ <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/submissions>

5. การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอนพร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารก่อน

6. การอ่านประเมินต้นฉบับ

ต้นฉบับจะได้รับการอ่านประเมิน โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จากภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย ในสาขาวิชานั้นๆ ไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ต่อเรื่อง และส่งผลการอ่านประเมินคืนผู้เขียนให้เพิ่มเติม แก้ไข หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่แล้วแต่กรณี

7. ลิขสิทธิ์

ต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถือเป็นกรรมสิทธิ์ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ห้ามนำข้อความทั้งหมดหรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ เว้นเสียแต่ว่า จะได้รับอนุญาตจากวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นลายลักษณ์อักษร และเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์ บทความให้แก่วารสาร พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะในวารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์ เพียงแห่งเดียวเท่านั้น

8. ความรับผิดชอบ

เนื้อหาต้นฉบับที่ปรากฏในวารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์ เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน ทั้งนี้ไม่รวมความผิดพลาด อันเกิดจากเทคนิคการจัดพิมพ์

9. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการเป็นสมาชิกวารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์ กรุณาติดต่อ “หัวหน้ากองบรรณาธิการวารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์” 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 กำหนดออกรวบรวมปีละ 2 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 150 บาท ไม่รวมค่าส่ง อัตราค่าสมาชิก ปีละ 200 บาท

10. อัตราค่าตีพิมพ์

การลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร ตรีภุชชัยปริทรรศน์ (Journal of MCU Haripunchai Review) ผู้เขียนหรือผู้วิจัยจะต้องชำระค่าใช้จ่ายจำนวน 3,500 บาทต่อ 1 ผลงานโดยโอนเข้าบัญชีวารสาร ตรีภุชชัยปริทรรศน์ ธนาคารกรุงไทย 511-3-06403-3 พร้อมแนบสลิปมาด้วย

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับของวารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์

1. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน
 2. ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ในระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารอื่น
 3. เนื้อหาในต้นฉบับควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้น โดยผู้เขียนเองไม่ได้ลอกเลียนหรือดัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม
 4. ผู้เขียนต้องเขียนต้นฉบับตามรูปแบบคำแนะนำที่กำหนด
 5. ผู้เขียนได้แก้ไขความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 3 ท่าน ทั้งภายในและภายนอกแล้ว
- หลังจากผู้เขียนได้แก้ไขบทความเรียบร้อยแล้ว กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

หนึ่ง

แบบฟอร์มการส่งต้นฉบับเพื่อพิจารณานำลงในวารสาร มจร. ตรีภุชชัยปริทรรศน์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/น.ส.).....

2. วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด.....ตำแหน่งวิชาการ(ถ้ามี).....

3. สถานภาพผู้เขียน ☐ อาจารย์ในสถาบันการศึกษา (ชื่อสถาบัน).....โปรแกรม..... คณะ..... ☐ บุคคลทั่วไป
(ชื่อหน่วยงาน)

4. ขอส่งต้นฉบับ (Original Article) เรื่อง

.....
.....

5. ชื่อผู้เขียนร่วม (ถ้ามี)

.....
6. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวกเลขที่..... ถนน.....

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)

(.....)

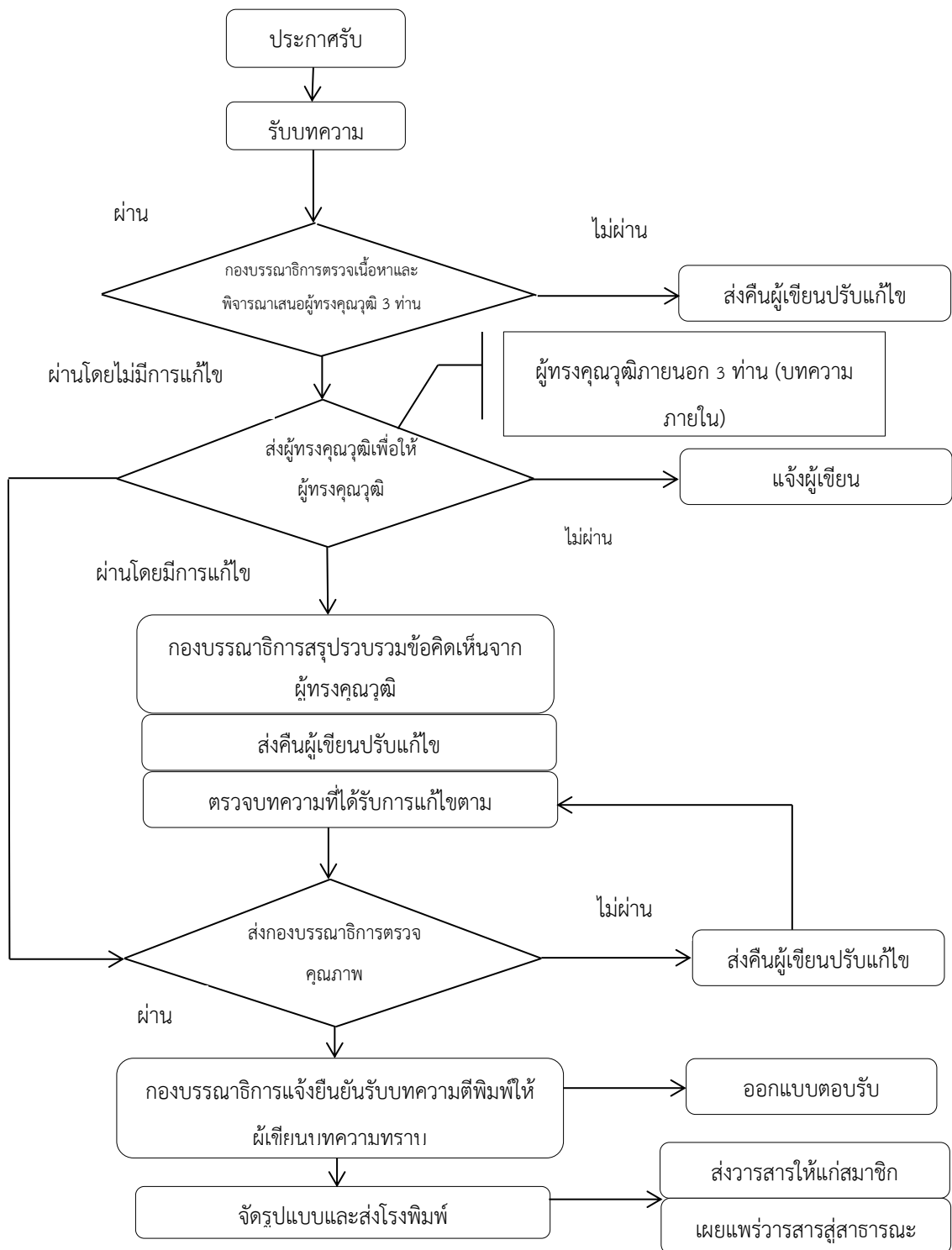
วันที่...../...../.....

กระบวนการจัดทำวารสาร มจร. ตรีภุมชัยปริทรรศน์

วารสาร มจร. ตรีภุมชัยปริทรรศน์ เป็นวารสารทางวิชาการที่มีวัตถุประสงค์มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการและงานวิจัยสาขาวิชา ศาสนา ปรัชญา พระพุทธศาสนา ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เพื่อให้บริการทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนแนวคิดทางพระพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนให้เกิดวารสารทางวิชาการกลางของมหาวิทยาลัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัยแก่ผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัยและนิสิต นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติทางด้านศาสนา ปรัชญา พระพุทธศาสนา ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ซึ่งเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำดังต่อไปนี้

1. ประกาศรับต้นฉบับจากคณาจารย์หรือนักวิจัย ช่วงที่ 1 พ.ย.-ม.ค., ช่วงที่ 2 พ.ค.-ก.ค.
2. กองบรรณาธิการวารสารฯ รับบทความตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของต้นฉบับและพิจารณาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน
3. กองบรรณาธิการวารสารฯ จัดส่งต้นฉบับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ในสาขาวิชานั้นๆ อ่านประเมินต้นฉบับไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ต่อเรื่อง
4. ส่งให้ผู้เขียนแก้ไขตามผลการอ่านประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
5. กองบรรณาธิการวารสารฯ ตรวจสอบคุณภาพบทความและจัดทำเนื้อหาต้นฉบับวารสาร มจร. ตรีภุมชัยปริทรรศน์ 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
ผศ.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.....)

() ตั๋วแลกเงินไปรษณีย์

() แคชเชียร์เช็ค ในนาม.....

โปรดนำส่งวารสารหริภุญชัยปริทรรศน์

สถานที่ติดต่อ [] ที่บ้าน [] ที่ทำงาน [] เลขที่.....ถนน.....หมู่ที่

..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์

..... โทรศัพท์..... โทรศัพท์เคลื่อนที่..... โทรสาร

..... E-Mail.....

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

คำบารุงปี พ.ศ.....

ลงชื่อ.....

เลขที่ใบเสร็จ.....

()

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงบัญชีแล้ว.....