



วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น ๔ เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑
ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๙๓๖๓๕๙๕๑๕ E-mail: journal.idir@mcu.ac.th



<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir>



วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2566

จำนวนพิมพ์ : 10 เล่ม



กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์
- ฉบับที่ 2 มีนาคม-เมษายน
- ฉบับที่ 3 พฤษภาคม-มิถุนายน
- ฉบับที่ 4 กรกฎาคม-สิงหาคม
- ฉบับที่ 5 กันยายน-ตุลาคม
- ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ การจัดการ และสหวิทยาการอื่น ๆ ที่นำเสนอองค์ความรู้เชิงนวัตกรรม โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ที่ปรึกษาวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพพรเมธี, รศ.ดร.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.

พระเทพเวที, รศ.ดร.

พระมหาชำนาญ มหาชาโน, ดร.

พระมหาสุรศักดิ์ ปจฺจนฺตเสโน, ผศ.ดร.

พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศ.ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการอำนวยการ:

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ:

พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, ผศ.ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ:

อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทีมบรรณาธิการ:

รศ.ดร. ดวงตา สราญรมย์

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รศ. พล.ท.ดร. วีระ วงศ์สรรค์

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

รศ.ดร. ภัทรพล ใจเย็น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร. อัจฉรา หล่อตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผศ.ดร. ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผศ.ดร. บุษกร วัฒนบุตร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร. สอาด บรรเจิดฤทธิ์

มหาวิทยาลัยแสงธรรมฟอร์ต

ผศ.ดร. อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผศ.ดร. สมคิด ดวงจักร

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

น.อ.ดร. นภัทร์ แก้วนา

วิทยาลัยการทัพอากาศ

ผศ.ดร. วันชัย สุขตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อ.ดร. กฤษณะ ทองแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผศ.ดร. อติวุฒิ หมั่นมี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ประเสริฐ ธิลา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ผดุง วรรณทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองจัดการ:

พระมหาสมชาย ขนติสรโน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาสมัค อติภทโท

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร. สุภัทรชัย สีสะใบ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปกรรม:

ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปกรรม:

ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การเงิน:

อาจารย์ ดร.สมาลี บุญเรือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นางสาวพัชรีย์ หาอาจ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พิสูจน์อักษร:

พระมหาสุพัฒน์ นนทปณฺโญ, ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นายพลวัฒน์ สีทา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฝ่ายกฎหมาย:

รศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหารศรัทธา

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

จัดพิมพ์โดย:โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
13170 โทร. 035-248-000 ต่อ 8555, 8556, 5541. แฟกซ์. 035-248-000 ต่อ 8545

Vol.6 No.3 May - June 2023

Number of prints: 10 copies



Release Date Is 6 Copies Per Year.

Issue 1 January - February

Issue 2 March – April

Issue 3 May – June

Issue 4 July – August

Issue 5 September – October

Issue 6 November - December

Objective:

To Promote and Encourage Instructs, Academics, Students and Other Interested Persons to Have the Opportunity to Disseminate Academic and Research Works in Social Sciences and Huminites Science Related Subjects Such as Buddhism, Political Science, Public Administration, Law, Business Administration, Management and other interdisciplinary areas that offer innovative knowledge by accepting articles in both Thai and English.

Advisory Board of Journal

Prof. Dr. Brahmapundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Prof. Dr. Phra Dhamwatcharabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Theppawaramethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Rajvajarasarabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Thepwethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Phramaha Surasak Paccantaseno	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phramaha Somboon Vuddhikaro	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Dr. Phramaha Chamnan Mahachano	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Udomsitthinayok	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Prof. Dr. Brahmapundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Prof. Dr. Phra Dhamwatcharabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Prof. Dr. Boonton Dockthaisong
 Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Managing editor:

Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaporn

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor:

Asst. Prof. Dr. Phrapalad Raphin Buddhiso

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assistant Editor:

Asst. Prof. Dr. Phrakhu Suthikittibundit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor in Chief:

Dr. Nigorn Srirat

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editorial Team:

Assoc. Prof. Dr. Duangta Saranrom

Rajapruk University

Assoc. Prof. Lt. Gen. Dr. Weera Wongsan

National Defence College of Thailand

Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc. Prof. Dr. Achara Lortrakul

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen

Silpakorn University

Asst. Prof. Dr. Butsakon Watthanabut

North Bangkok University

Asst. Prof. Dr. Sa-at Banchoetrit

Stamford International University

Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman

Suan Dusit University

Asst. Prof. Dr. Somkid Duangchak

Chom Bueng Rajabhat University

Gp. Capt. Dr. Naphat Kaeonak

Air Force College

Asst. Prof. Dr. Wanchai Suktam

Surindra Rajabhat University

Dr. Kitsana Thongkaeo

Suratthani Rajabhat University

Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Management Division:

Phramaha Somchai Khantisarano

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Phramaha Samak Atibhaddho

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr. Suphattharachai Sisabai

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fine arts:

Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Finance Subdivision:

Dr. Sumalee Boonrueang

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Miss Paschree Halang

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Proofreading department:

Phramaha Supat Nantapanno

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Mr. Pollwat Seeta

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Legal Subdivision:

Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Office:

The Office Journal of Interdisciplinary Innovation.

Graduate School of Political Science Faculty of Social Sciences

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Phra Rajrattanamoli Building (Nakhon Khemapali),
4th Floor, 79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya 13170.**Published by:**Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House 79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi,
Ayutthaya. 13170. Call. 035-248 - 000, ext. 8555,8556,5541 Fax. 035-248-000. ext. 8545.

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

ARTICLE REVIEW BOARD: JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.
2. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.
3. พระวชิรภิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
4. พระครูปรีมานุรักษ์, รศ.ดร.
5. พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, ศ.ดร.
6. พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.
7. พระครูสุธีภิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
8. พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.
9. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปโย, ผศ.ดร.
10. พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ผศ.ดร.
11. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
12. ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติวัฒนสิทธิ์
13. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ ไชวเกษม
14. รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิจ ศรีทอง
15. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี
16. รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี
17. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู
18. รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก
19. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
20. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท
21. รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช
22. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นัยมางกูร
23. รองศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทั่งโต
24. รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น
25. รองศาสตราจารย์ ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผดุง วรรณทอง
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิตวุฒิ มั่นมี
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธนา ปราณีต
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ วรรณวิโรจน์
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ธิลา
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริยา รักษาเมือง
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ รักขันโท
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ รักขันโท

Lecturers In-House Professional:

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

1. rof. Dr. Phra Dhamvatjarabundit
2. Assoc. Prof. Dr. Phratheppariyattimethi
3. Assoc. Prof. Dr. Phra Vachirakittibundit
4. Assoc. Prof. Dr. Phrakhr Purimanurak
5. Prof. Dr. Phramaha Hansa Dhammahaso
6. Assoc. Prof. Dr. Phramaha Somboon Uddhikaro
7. Assoc. Prof. Dr. Phrakhr Suthikittibundit
8. Asst. Prof. Phra Khomsan Titamataso
9. Asst. Prof. Dr. Phrakhr Sangkharakchakrit Phuripanyo
10. Asst. Prof. Dr. Phrakhrvinaiton Ekk Jinawangso
11. Prof. Dr. Boonton Dockthaisong
12. Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit
13. Assoc. Prof. Anuphum Sowkasem
14. Assoc. Prof. Dr. Konit Sithong
15. Assoc. Prof. Dr. Aphinant Chantane
16. Assoc. Prof. Dr. Wiwat Harmontree
17. Assoc. Prof. Dr. Somsak Bunpu
18. Assoc. Prof. Dr. Somchai Sino
19. Assoc. Prof. Dr. SutthiPhong Siwichai
20. Assoc. Prof. Dr. Saman Ngamsanit
21. Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej
22. Assoc. Prof. Dr. Surin Nitamangkoon
23. Assoc. Prof. Dr. Phichet Thangto
24. Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen
25. Assoc. Prof. Dr.Toemsak Thongin
26. Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong
27. Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee
29. Asst. Prof. Dr. Yuttana Praneet
30. Asst. Prof. Dr. Phonthip Wannawiro
31. Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao
32. Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng
33. Asst. Prof. Dr. Suwatsan Ragkhanto
33. Asst. Prof. Dr. Suwatsan Ragkhanto

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

ARTICLE REVIEW BOARD: JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

Outside Professional:

- | | |
|--|---|
| 1. พระเมธาณันดร, รองศาสตราจารย์ ดร.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย | 1. Assoc. Prof. Dr. Phramedhavinaiyaros
Mahamakut Buddhist University |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช | 2. Prof. Dr. Thirapat Serirangsan
Sukhothai Thammathirat Open University |
| 3. ศ. ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ
นักวิชาการอิสระ | 3. Prof. Lt. Dr. Banjob Bannarужи
Independent Scholar |
| 4. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา เจริญศรี
มหาวิทยาลัยนเรศวร | 4. Prof. Dr. Kanchana Ngaorangsi
Naresuan University |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ
สภากาชาดไทย, กระทรวงศึกษาธิการ | 5. Assoc. Prof. Dr. Amnat Buasiri
Education Council, Ministry of Education |
| 6. รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุกะ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย | 6. Assoc. Prof. Warakhom Thisuka
Mahamakut Buddhist University |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชินกุล
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ | 7. Assoc. Prof. Dr. Chaiyuth Chinokul
National Institute of Development Administration. |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์
มหาวิทยาลัยมหิดล | 8. Assoc. Prof. Dr. Yothin Sawaengdee
Mahidol University |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรโชติ เกิดแก้ว
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ | 9. Asst. Prof. Dr. Teerachoot Kerdkaew
Hua Chiew Chalermprakiet University |
| 10. รองศาสตราจารย์ พัฒนะ เรือนใจดี
มหาวิทยาลัยรามคำแหง | 10. Assoc. Prof. Phatthana Rueanchaidee
Ramkhamhaeng University |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา แก้วหล้า
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ | 11. Assoc. Prof. Dr. Wasana Kaewla
Surin Rajabhat University |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักษ์ตย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย | 12. Assoc. Prof. Dr. Suwin Raksat
Mahamakut Buddhist University |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ แก่นอินทร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 13. Assoc. Prof. Dr. Thiraphong Kaenin
Prince of Songkla University |
| 14. รองศาสตราจารย์ ดร.สรเสริญ อินทรรัตน์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต | 14. Assoc. Prof. Dr. Sansoen Intarat
Suan Dusit University |
| 15. รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย | 15. Assoc. Prof. Dr. Chamroen Chuchuaisuan
Rajamangala University of Technology Srivijaya. |
| 16. รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม | 16. Assoc. Prof. Dr. Phakdi Phosing
Mahasarakham Rajabhat University |
| 17. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม | 17. Assoc. Prof. Dr. Sanya Khenaphum
Mahasarakham Rajabhat University |

18. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
19. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
20. รองศาสตราจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชันหมาก
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
21. รองศาสตราจารย์ ดร. ขวลิต สวัสดิ์ผล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
22. รองศาสตราจารย์พิเศษ ว่าที่ พ.ต. ดร.สวัสดิ์ จิรัฐติกาล
กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
23. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
24. รองศาสตราจารย์ ดร. สำเนียง เลื่อมใส
มหาวิทยาลัยศิลปากร
25. รองศาสตราจารย์ ดร. วันทนา เนาว์วัน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
26. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรัชัย ท้าวมิตร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
27. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
28. รองศาสตราจารย์พิเศษ วิชัย ธรรมชอบ
นักวิชาการอิสระ
29. รองศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลัปลีง คงชนะ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี เพชรนัจกร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน
มหาวิทยาลัยมหิดล
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน ปัญญาบุตรตระกูล
มหาวิทยาลัยนเรศวร
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ เจนวนิสุข
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน
มหาวิทยาลัยศิลปากร
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์
มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด
18. Assoc. Prof. Dr. Chonwit Chianchit
Srinakharinwirot University
19. Assoc. Prof. Dr. Phaisan Sansonwisut
Nakhon Sawan Rajabhat University
20. Assoc. Prof. Dr. Kasak Tekhanmak
Thepsatri Rajabhat University
21. Assoc. Prof. Dr. Chawalit Sawatphon
Suan Dusit Rajabhat University
22. Assoc. Prof. Dr. Sawat Chirattthitikan
Department of Corrections, Ministry of Justice
23. Assoc. Prof. Dr. Atchara Lotrakun
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
24. Assoc. Prof. Dr. Samniang Leurmsai
Silpakorn University
25. Assoc. Prof. Dr. Wanthana Naowan
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
26. Assoc. Prof. Dr. Sornchai Taomitr
Mahamakut Buddhist University
27. Assoc. Prof. Dr. Sukit Chaimusik
Mahamakut Buddhist University
28. Assoc. Prof. Wichai Thamchop
Independent Scholar
29. Assoc. Prof. Dr. Apichat Pansuwan
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
30. Asst. Prof. Dr. Phlapplueng Khongchana
Srinakharinwirot University
31. Asst. Prof. Dr. Montri Phetnachak
Prince of Songkla University
32. Asst. Prof. Dr. Wutthinan Kanthatian
Mahidol University
33. Asst. Prof. Dr. Wasin Panyawuttrakun
Naresuan University
34. Asst. Prof. Dr. Thatsani Chenwithisuk
Chandakasem Rajabhat University
35. Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen
Silpakorn University
36. Asst. Prof. Dr. Sa-At Banchoetrit
Stanford University

37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.อนันท์ ใจสมุทร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยสร สมบุญมาก
มหาวิทยาลัยนครพนม
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ดวงจักร
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ภูศรี
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชูกร นาคธน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาล แอร่มหล้า
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
46. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
47. อาจารย์ ดร.จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
48. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสสวาส กุลวงศ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย
49. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาณี เผือกบัวขาว
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
50. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวา
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
51. อาจารย์ ดร.อนงค์วิญา สาริบุตร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
52. อาจารย์ ดร.วิยะดา วรานนท์วนิช
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
53. อาจารย์ ดร. กฤษณะ ทองแก้ว
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
37. Asst. Prof. Lt. Jg. Dr. Anan Chaisamut
Surat Thani Rajabhat University
38. Asst. Prof. Dr. Chayason Sombunmak
Nakhon Phanom University
39. Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut
North Bangkok University
40. Asst. Prof. Dr. Chirayu Sapsin
Surindra Rajabhat University
41. Asst. Prof. Dr. Somkhith Duangchak
Chom Bueng Rajabhat University
42. Asst. Prof. Dr. Boonchoo Poosri
Ubon Ratchathani University
43. Asst. Prof. Dr. Witchukon Nakathon
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
44. Asst. Prof. Dr. Chatchawan Araemla
Chom Bueng Rajabhat University
45. Asst. Prof. Dr. Chatuphum Khetchatturat
Khonkaen University
46. Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
Suan Dusit University
47. Dr. Chitwimon Khlaisuban
Suan Dusit University
48. Asst. Prof. Dr. Manassawas Kullawong
Rajamangala University of Technology Srivijaya
49. Asst. Prof. Dr. Wipavane Phueakbuakhao
Phetchaburi Rajabhat University
50. Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa
Roi Et Rajabhat University
51. Dr. Anongwitya Saribut
Ramkhamhaeng University
52. Dr. Wiyada Waranonwanit
North Bangkok University
53. Dr. Kitsana Thongkaeo
Suratthani Rajabhat University

บทบรรณาธิการ



วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์นี้เป็นปีที่ 6 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2566 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการและเรื่องดังต่อไปนี้

จิรนนท์ ดำเนินงาม และอภิชาติ พานสุวรรณ บทความเรื่อง “การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยด้านการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ และด้านการประเมินผล อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ 2) แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ จัดประชาคมในวันหยุดราชการ ประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง และส่งเสริมให้ประชาชนเป็นกรรมการในการจัดทำโครงการ โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลประโยชน์เป็นหลัก

วิรัชญา สว่างอรุณ และชนสิทธิ์ ลิทธิ์สูงเนิน บทความเรื่อง “ผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น” พบว่า 1) นักเรียนมีผลการเรียนรู้หลังการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมฯ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ทักษะคิดเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดี 3) ทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พระราชวิมลโมลี (มานพ ปิยสีโล) และคณะ บทความเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบระบบการควบคุมบทบัญญัติแห่งกฎหมายมิให้ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและราชอาณาจักรไทย” พบว่า 1.แนวคิดเกี่ยวกับหลักความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย คือหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ (Vorrang der Verfassung) รัฐธรรมนูญกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นระเบียบพื้นฐานในการปกครองรัฐไว้ มีรูปแบบเฉพาะขององค์กรที่พิทักษ์ความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ โดยให้ “ศาลยุติธรรม (Court of Justice)” ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของรัฐบัญญัติที่สภาองเกรสตราขึ้น 2. โครงสร้างของตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส มีบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับปี ค.ศ. 1958 อำนาจหน้าที่ของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส มีระบบการตรวจสอบ

ความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายของสาธารณรัฐ ระบบการตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายของราชอาณาจักรไทย: ศาลรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยังคงมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายทั้งก่อนประกาศใช้และหลังประกาศใช้ตั้งเช่นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 3. ข้อเสนอแนะ ควรมีหลักการพิจารณาคดีโดยเปิดเผย หลักการคัดค้านผู้พิพากษา หลักคู่ความที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคดี กระบวนการดำเนินคดีด้วยวาจา การสืบพยานหลักฐานต่างๆ ควรมีวิธีพิจารณาเฉพาะเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเรื่องที่เป็นปัญหา

นิถมน รัตนรัตน์ บทความเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว” พบว่า เทศบาลเมืองนางรองมีการกำหนดนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวไว้อย่างชัดเจนโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการเฝ้าระวังระดับพื้นที่ อย่างไรก็ตามพบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่สำคัญคือ คนในชุมชนมีทัศนคติที่ไม่ค่อยอยากเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องภายในครอบครัว จึงได้มีการกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่สำคัญ 3 มาตรการ ได้แก่ 1. การใช้มาตรการในระดับครอบครัวโดยการสร้างความตระหนักรู้และสนับสนุนด้านองค์ความรู้ให้กับครอบครัว 2. การใช้มาตรการในระดับชุมชนโดยการจัดกิจกรรมในชุมชนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและ 3. การใช้มาตรการในระดับชาติโดยรัฐควรกำหนดแผนแม่บทหรือยุทธศาสตร์ชาติ โดยให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการยุติธรรมชุมชนในการระงับข้อพิพาทด้านความรุนแรงในครอบครัว

พระสมุห์บุญโชค กิตติสาร และคณะ บทความเรื่อง “การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” พบว่า การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด วัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ด้านการฟื้นฟูทางกาย ด้านการฟื้นฟูทางใจ ด้านการส่งเสริมอาชีพ

พระมหาอำนาจ อจจริยเมธี และคณะ บทความเรื่อง “ความรับผิดชอบทางอาญา และพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์กรณีศึกษา พระภิกษุรับของโจร” พบว่า 1. ตามประมวลกฎหมายอาญา ใช้บังคับพระภิกษุสงฆ์ เช่นเดียวกับบุคคลที่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทย ความรับผิดชอบทางอาญา คือ กระทำโดยเจตนา และกระทำโดยประมาท ความผิดฐานรับของโจร มีองค์ประกอบภายนอก คือการได้มาจากการกระทำความผิด และภายใน คือ เจตนา เมื่อมีผู้กล่าวโทษ ก็จะมีการไต่สวนมูลฟ้องตามกระบวนการพิจารณาความอาญา 2. บทบัญญัติของพระพุทธเจ้า ใช้บังคับเฉพาะพระภิกษุสงฆ์ ซึ่งในพระไตรปิฎก ได้กำหนดเรื่องหลักไว้ 7 เรื่อง ตรัสว่า พวกเธอต้องอาบัติปาราชิก 3. การเปรียบเทียบความรับผิดชอบทางอาญา และความรับผิดชอบตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสงฆ์ ในส่วนของความรับผิดชอบทางอาญา 1. ใช้บังคับกับบุคคล และอยู่ในราชอาณาจักร

ไทย 2. มีกระบวนการวิธีพิจารณาในการไต่สวนมูลฟ้องที่คล้ายคลึงกัน 3. พนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวน แต่งตั้งจากหลายหน่วยงาน 4. เมื่อมีการกล่าวโทษ พระภิกษุต้องสึกทันที 4. โทษของความผิด หากผลการสอบสวนว่ามีความผิดก็ต้องติดคุก หรือทั้งจำทั้งปรับตามที่กำหนดไว้ 5. ผลการสอบสวน หากไม่มีความผิด และพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่กล่าวคำในการสึก ถือว่ายังเป็นพระภิกษุอยู่ 4. เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุง 1. ให้เพิ่มโทษบุคคลที่นำของโจรมาถวาย 2. เพิ่มข้อกฎหมาย ในส่วนของพระธรรมวินัย การลงนิคหกรรมภิกษุสงฆ์ 1. ยกเลิก หรือแก้ไข มาตรา 29 จากพระภิกษุที่ถูกกล่าวหา ให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจจัดการดำเนินการให้พระภิกษุสละสมณเพศ เป็นให้ผู้ถูกกล่าวหา ผ่านกระบวนการไต่สวนตามพระธรรมวินัยเสร็จสิ้นเสียก่อน

วินัส ธรรมสารวัตร บทความเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมตามหลักภาวานา 4 ของผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่” พบว่า หลักภาวานา 4 เป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแบบองค์รวมในยุคชีวิตวิถีใหม่ เพื่อให้มีการพัฒนาทางกายให้รู้และเข้าใจในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นการสร้างสรรค์ชีวิตให้มีความสุข เพื่อการพัฒนาทางด้านกรอบแห่งความประพฤติให้เป็นผู้มีความเข้าใจในสิ่งที่ควรประพฤติหรือไม่ควรประพฤติ ซึ่งผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย เพื่อพัฒนาทางด้านความมั่นคงแห่งจิต ให้เป็นผู้ที่เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ไม่ให้เป็นผู้ที่อ่อนไหวตามการเปลี่ยนแปลงของโลก และสุดท้ายคือเพื่อการพัฒนาทางด้านความรู้ หรือปัญญา ทำให้เกิดการศึกษาเพื่อเข้าใจชีวิต มีการศึกษาแบบแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้สูงอายุด้วยกัน แล้วนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

ศุภชัย ศักดิ์ตระกูล บทความเรื่อง “การจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงโดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นฐาน” พบว่า การจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความมั่นคงแล้ว การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า และส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ผู้นำองค์กรต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้ชัดเจน ถูกต้อง โดยแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญ คือ การสนับสนุนการอบรม การวางแผน การพัฒนา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการสร้างวัฒนธรรมอันดีในการอยู่ร่วมกัน มีความเข้าใจกัน ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญสำหรับการส่งเสริมการจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์ แล้วยังต้องมีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วย รวมถึงต้องมีการทำวิจัยและพัฒนาด้วย รวมถึงให้มีการบูรณาการกับหลักธรรมพระพุทธศาสนา อันได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา เพื่อให้การจัดการงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุตามเป้าหมายองค์กร โดยการนำหลักธรรมนี้ไปใช้โดยการประยุกต์เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ได้ถึงทางแก้ปัญหาได้

วัชร วัฒนาสุทธีวงศ์ บทความเรื่อง “การลดความขัดแย้งด้านข้อมูลจากการเสฟสื่อออนไลน์ ด้วยพุทธสันติวิธี” พบว่า 1) การสื่อสาร คือ กระบวนการของการถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคล ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่า ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อ เพราะฉะนั้นการสื่อสารในยุคออนไลน์จึงมีประโยชน์อย่างยิ่งกับยุคปัจจุบัน 2) การบริหารความขัดแย้งในการเสฟสื่อออนไลน์ต้องมีการพิจารณาถึงการสื่อสารที่มาถึงผู้รับสารว่า ถูกต้อง ตรงประเด็น และเชื่อถือได้หรือไม่ มีการตรวจสอบและประเมินจากแหล่งที่มาของข่าวสารหรือสื่อ แม้กระทั่งการจะตอบโต้ต้องมีการพิจารณาที่ไตร่ตรองดี โดยอาศัยหลักกฎหมายในการใช้สื่อ 3) ผู้รับสารที่พึงประสงค์ตามแนวของกาลามสูตร 10 ประการ แนวทางในการที่จะลดความขัดแย้ง คือ สัมมาทิฐิ ทางเกิดแห่งความคิดที่เป็นต้นทางของความตึงตังทั้งปวง ประกอบด้วยลักษณะอยู่ 2 อย่าง 1) พรโตโฆสะ การฟังจากผู้อื่น 2) โยนิโสมนสิการ ใช้ความคิดที่ถูกต้อง มีระบบ มีความน่าเชื่อถือ

ภคชุตตา พูนสุวรรณ และอรพิน ตันติวิรุฬห์ บทความเรื่อง “เศรษฐกิจการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน : การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์” พบว่า บุคลากรเป็นทุนมนุษย์ทางการท่องเที่ยวที่จะต้องส่งเสริมและฝึกอบรมให้มีศักยภาพพร้อม โดยเฉพาะการฝึกฝนและเพิ่มทักษะให้มีความสามารถพร้อมในการแข่งขันกับนานาประเทศ เช่น ทักษะทางการสื่อสารภาษาต่าง ๆ การให้บริการด้วยใจมีมิตรไมตรี และการปรับปรุง การเดินทางที่สะดวก ปลอดภัย ในการใช้ยานพาหนะสาธารณะมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว อีกทั้งช่วยให้การท่องเที่ยวตามแหล่งธรรมชาติและวิถีชีวิตยังสามารถทำรายได้แก่ท้องถิ่น รักษาวัฒนธรรมและขายสินค้าหัตถกรรมท้องถิ่นได้อีกด้วย การพัฒนาทุนมนุษย์มีการครอบคลุมทั้งสามมิติคือ มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม มิติทางด้านเศรษฐกิจสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และมิติทางด้านสังคม เหตุนี้การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนจึงอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทั้งสิ้น

อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ บทความเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของการประปานครหลวง” พบว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพราะว่างานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคน ดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน โดยมีการดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาปรับปรุงให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ สำหรับไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่ทุกคนควรนำมาปฏิบัติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการประปานครหลวง เพื่อพัฒนาองค์กร และปรับเตรียมสภาพองค์กรให้กับเข้ากับบริบทของสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา

อวยชัย ราชชัยกุล บทความเรื่อง “ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามหลักสังคหวัตถุธรรมขององค์กรภาคเอกชน” พบว่า 1) การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการให้ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนในสังคม ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว 2) ปิยวาจา การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการใช้คำพูดต่อคนในสังคมด้วยถ้อยคำไพเราะจริงใจ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน 3) อุตถจริยา การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการช่วยเหลือคนในสังคม และ 4) สมานัตตตา การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติตัวให้มีความเสมอด้านเสมอปลาย วางตัวดีต่อคนในสังคม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของคนในองค์กรส่งผลให้เกิดความสามัคคีในสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนต่อไป

พระปลัดเวชยันต์ จิตสทโธ และวาริญา ม่วงเกลี้ยง บทความเรื่อง “การบริหารวัดตามหลักธรรมาภิบาลในยุคปัจจุบัน” พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในวัด ประกอบด้วย 1) หลักความถูกต้อง ตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม และกฎหมายบ้านเมือง 2) หลักความเหมาะสม หมายถึง ความรู้บริหารจัดการองค์กรของเจ้าอาวาส 3) หลักความบริสุทธิ์โปร่งใสของพระสังฆาธิการแยกออกเป็นการวางนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 4) หลักความยุติธรรม โดยปราศจากอคติ ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารวัด ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงพุทธประกอบด้วยการมีปัญญา มีวินัย กล้าตัดสินใจ รอบรู้และทำตนให้เป็นตัวอย่าง และหลักการบริหารนิยธรรม 7 มีการหมั่นประชุมกัน เป็นต้น ส่วนการบริหารวัดในยุคปัจจุบันอาศัยหลักของพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎหมายบ้านเมืองในการบริหารวัด

พระสมุห์สุรินทร์ รตนโชโต บทความเรื่อง “พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดราชบุรี” พบว่า 1.ประชากรในจังหวัดราชบุรีมีความหลากหลายทางเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์อันเป็นลักษณะเด่นของจังหวัดที่สืบทอดมาแต่โบราณกาล ทั้งนี้เพราะสภาพภูมิประเทศที่เสริมให้เมืองราชบุรีเป็นอู่รวมทางวัฒนธรรม จึงประกอบด้วยชนหลายเชื้อชาติ แต่ละเชื้อชาติมีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมและประเพณีประกอบด้วย 1) คนไทยภาคกลางพื้นถิ่น 2) ชาวไทยจีน 3) ชาวไท – ยวน 4) ชาวไทยมอญ 5) ชาวไทยกะเหรี่ยง 6) ชาวไทยลาวโซ่ง 7) ชาวไทยลาวตี้ 8) ชาวไทยเขมร 2. วัดในจังหวัดราชบุรีมีบทบาทในการส่งเสริมกิจกรรมและเปิดโอกาสให้กลุ่มชาติพันธุ์ได้มีโอกาสทำบุญและได้ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดีสังเกตได้จากหลาย ๆ วัดที่มีการจัดกิจกรรมในช่วงมีประเพณีต่าง ๆ จะมีการละเล่น ผ่านบทเพลง ดนตรี ที่นำมาซึ่งความสนุกสนานร่าเริงและเป็นกันเอง 3. การจัดตั้งตลาดชุมชน (เช่น วัดดอนกระเบื้อง วัดโขลงสุวรรณคีรี วัดขนอนหนังใหญ่ เป็นต้น) เกิดจากการมีส่วนร่วมของคณะสงฆ์และประชาชน โดยวัดให้การแสดงความคิด การสนับสนุนงบประมาณ การอำนวยความสะดวกเรื่องสถานที่ หรือ เรื่องอื่น ๆ

ณัชธินา ปัทมทัตตานนท์ บทความเรื่อง “การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า การบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความไม่แน่นอน หรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจะส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรค หรือลดโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายหรือลดผลกระทบที่เกิดกับสถานศึกษาหรือให้เกิดน้อยที่สุดจึงต้องมีการบริหารความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยผ่านกระบวนการบริหารความเสี่ยง

พระครูวิมลโสมนันท์ (โชคชัย อุคฺคเสโน) บทความเรื่อง “กลุ่มสัจจะออมทรัพย์กับการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในการบริหารจัดการ” พบว่า กลุ่มสัจจะออมทรัพย์สำเร็จได้ด้วยหลักการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของพระสงฆ์ โดยผ่านกระบวนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ที่ผสมผสานหลักคำสอนทางศาสนาพุทธประยุกต์หลักธรรมคือ ภูมิธัมมิกัตถประโยชน์ เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ คือ 1. อุฏฐานสัมปทา ขยันหาทรัพย์ 2. อารักขสัมปทา รู้จักอดออม 3. กัลยาณมิตตตา คบคนดีเป็นเพื่อน 4. สมชีวิตา ไม่ฟุ่มเฟือยอยู่อย่างพอเพียง กลุ่มสัจจะออมทรัพย์จึงทำให้เกิดประโยชน์ต่อพระสงฆ์ ชุมชนและประเทศชาติ

ปาริชาติ เปรมวิชัย บทความเรื่อง “นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพโดยใช้หลักพุทธธรรม” พบว่า หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา มาประยุกต์ในการดูแลสุขภาพและหลักธรรมานามัย ปรัชญาการดูแลสุขภาพด้วยหลักธรรมานามัย ธรรมานามัย มาจาก 2 คำ ได้แก่ คำว่า ธรรมะ กับ คำว่า อนามัย ธรรมะ คือ ธรรมชาติ และส่วนอนามัย คือ การมีสุขภาพกายที่ดี ดังนั้น “ธรรมานามัย” จึงหมายถึง Healthy by natural method หรือการมีสุขภาพดีด้วยวิถีธรรมชาติ มาประยุกต์บนนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ โดยความสำคัญของระบบสุขภาพ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยจะต้องเตรียม ความพร้อมในงานด้านสาธารณสุขซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่สะท้อนถึงระบบบริการแบบองค์รวม มีการผสมผสานบริการอย่างหลากหลาย อยู่ใกล้ชิดวิถีชุมชน สร้างเสริมความเป็นธรรม ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

พงษ์พันธ์ นารีน้อย และคณะ บทความเรื่อง “ภาพลักษณ์องค์กรและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรุจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” พบว่า ภาพลักษณ์องค์กรและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรุจี ประกอบด้วย การรับฟังความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือชุมชน ยึดประชาชนเป็นหลักและใกล้ชิดกับประชาชน การเป็นที่พึ่งและเป็นมิตรกับประชาชน การประสานงานร่วมกับชุมชน การจัดการผู้กระทำความผิดกฎหมายและไม่เคารพสิทธิของผู้อื่น การให้บริการและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากภาพลักษณ์มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยออกมาในทางที่ดีก็จะได้รับความน่าเชื่อถือ แสดงให้

เห็นถึงการประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน หรือหากภาพลักษณ์ออกมาในทางไม่ดี องค์การต้องเร่งสร้างภาพลักษณ์ขึ้นมาให้ดีขึ้น เพราะหากภาพลักษณ์ตกต่ำจะทำให้การดำเนินงานขององค์การล้มเหลวทำให้เกิดการต่อต้านดูหมิ่น ภาพลักษณ์จึงเปรียบเสมือนพื้นฐานความคิดที่บุคคลมีต่อองค์การ

วรินทร์ จินดาวงศ์ และวันเพ็ญ วัฒนกุล บทความเรื่อง “การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์: แนวคิดและการประยุกต์หลักพุทธธรรม” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวา 4 ในพระพุทธศาสนาผ่านการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เป็นผลการพัฒนาด้านเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรมด้วยการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งหมดเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้เป็นหลักการแห่งการเจริญงอกงามก้าวหน้าให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรมและความสุข หลักภาวา 4 ประการ ประกอบด้วย 1) กายภาวา การพัฒนากาย 2) สีลภาวา การอบรมศีล 3) จิตตภาวา การพัฒนาจิต และ 4) ปัญญาภาวา การพัฒนาปัญญา

สรุจ ฒ รัตนอง บทความเรื่อง “การพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักทวารวาสธรรม 4 ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ” พบว่า การพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักทวารวาสธรรม 4 ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐนั้นจึงต้องมีทั้งความซื่อสัตย์ (สัจจะ) เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีการฝึกฝนตนเอง คอยขัดเกลาให้บุคลากร นั้นได้มีความรู้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ (ทมะ) รู้จักเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ ไม่ให้ประพฤติดิฉันในด้านต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งยังคอยแนะนำให้บุคลากร ได้รู้จักใช้อารมณ์ในการทำงาน โดยไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันภายในองค์กร (ขันติ) เป็นผู้บริหารองค์กรที่คอยแนะนำ และเสียสละเวลาให้กับองค์กร เพราะองค์กรภาครัฐเป็นหน่วยงานที่จำเป็นต้องมีการทุ่มเท ทั้งร่างกาย แรงใจ เพื่อเป็นการตอบแทนสังคม แผ่นดินอย่างเต็มที่ (จาคะ)

ชัชณิธิฐา ชัชวาลวงศ์ บทความเรื่อง “ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานครตามหลักสัพบุริสธรรม” พบว่า การบริหารจัดการชุมชนโดยหลักการภาวะผู้นำ ได้แก่ มีแนวความคิดในการบริหารจัดการ มากกว่าการสั่งการ แก้ปัญหาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมอุดมการณ์ เพื่อสร้างสรรค์งานตามเป้าหมายและป้องกันปัญหาต่างๆ เน้นการบริหารอย่างมีกรอบแนวคิดตามหลักสัพบุริสธรรม ได้แก่ การบริหารชุมชนอย่างมีหลักการเพื่อเป็นการป้องกันปัญหา และสร้างสรรค์งานตามเป้าหมาย และกรอบแนวคิดที่ดี พร้อมทั้งการพิจารณาให้รู้ถึงความเหมาะสมต่อการบริหารจัดการชุมชนเน้นความพอประมาณ และความพอเพียง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าตามเวลาที่เหมาะสม เน้นชุมชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อประโยชน์ต่อชุมชน และขับเคลื่อนชุมชนให้พัฒนาไปได้ตามแนวทางของหลักสัพบุริสธรรมควบคู่กับการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

มนตรี บุญจรัส บทความเรื่อง “การกำหนดนโยบายสาธารณะของรัฐบาลไทย” พบว่า นโยบายสาธารณะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานของรัฐบาล โดยรัฐบาลเป็นแกนนำในการกำหนดนโยบายเพื่อจัดทรัพยากรต่าง ๆ การกำหนดนโยบาย ได้แก่ การระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมายการศึกษา การออกแบบทางเลือกนโยบาย การวิเคราะห์ทางเลือก การจัดทำร่างนโยบายเสนอแนะกลยุทธ์ในการดำเนินนโยบาย และการอนุมัติและประกาศเป็น นโยบายตามลำดับ

สุพล ศิริ บทความเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม” พบว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือพื้นฐานมีความสำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันทางระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรปรับกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะและหลักสัปปุริสธรรม โดยกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ และคุณสมบัติการสรรหา เพื่อจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจโดยยึดหลักพุทธธรรม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเกิดผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายขององค์กรที่ไว้วางใจ

อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ บทความเรื่อง “หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับการบริหารงานของการประปานครหลวง” พบว่า ประปานครหลวง บริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการสร้างนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวงให้สามารถนำไปเป็นตัวแบบในการพิจารณาปรับปรุงด้านการบริหารงานของภาครัฐและภาคเอกชน และเสริมสร้างองค์กร บุคลากรในการประปานครหลวงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศิริภัตสร ปิยนันทวารินทร์ และคณะ บทความเรื่อง “พรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0” พบว่า การประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ที่ต้องมีการปรับตัวในช่วงสถานการณ์ในยุคนี้นี้ ผู้นำในยุคสังคม 5.0 สามารถทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดศรัทธาเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และสามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้ ให้ผ่านพ้นวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ไปได้ ดังนั้น ผู้นำในยุคสังคม 5.0 ต้องนึกถึงส่วนรวม บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง พลิกแพลงแก้ปัญหา ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลต่อไป

คณะกรรมการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้อง น่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

พระปลัดระพิน พุทธิสารโร

พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร.

บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหารคน

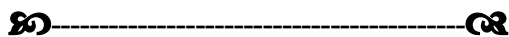
สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(6)
บทบรรณาธิการ	(11)
สารบัญ	(20)
บทความวิจัย :	
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	1
จิรนนท์ ดำเนินงาม, อภิชาติ พานสุวรรณ	1
ผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	12
วิรัชญา สว่างอรุณ, ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน	12
การศึกษาเปรียบเทียบระบบการควบคุมบทบัญญัติแห่งกฎหมายมิให้ขัดหรือแย้ง ต่อรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและราชอาณาจักรไทย	25
พระราชวิมลโมลี (มานพ ปิยสีโล), โกเมศ ขวัญเมือง, ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ	25
แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรง ในครอบครัว	35
นิฏมน รัตนะรัต	35
การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี	52
พระสมุห์บุญโชค กิตติสาโร, สุรินทร์ นิยมางกูร, สมาน งามสนธิ	52
ความรับผิดชอบทางอาญา และพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์กรณีศึกษา พระภิกษุรับของโจร	66
พระมหาอำนาจ อจฺฉริยเมธี, ประมาณเลิศ อจฺฉริยปัญญากุล, วรพจน์ ถนอมกุล	66
บทความวิชาการ:	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมตามหลักภาวา 4 ของผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่	77
วินัส ธรรมสาโรรัชต์	77
การจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงโดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นฐาน	90
ศุภชัย ศักดิ์ตระกูล	90
การลดความขัดแย้งด้านข้อมูลจากการเสฟสื่อออนไลน์ ด้วยพุทธสันติวิธี	104
วัชรวิ วัฒนาสุทธีวงศ์	104
เศรษฐกิจการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน : การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	118
ภาคุดา พูนสุวรรณ, อรพิน ต้นติวีรพห์	118
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของการประปานครหลวง	128
อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ	128

ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามหลักสังคหวัตถธรรมขององค์กรภาคเอกชน	
อวยชัย ราชชัยกุล	137
การบริหารวัดตามหลักธรรมาภิบาลในยุคปัจจุบัน	
พระปลัดเวชยันต์ ฐิตสทฺโธ, วารัญญา ม่วงเกลี้ยง	152
พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดราชบุรี	
พระสมุห์สุรินทร์ รตนโชโต	165
การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
ณัชชัญญา ปัทมทัตตานนท์	178
กลุ่มสัจจะออมทรัพย์กับการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในการบริหารจัดการ	
พระครูวิมลโสมนันท์ (โชคชัย อุดคฺเสโน)	189
นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพโดยใช้หลักพุทธธรรม	
ปาริชาติ เปรมวิชัย	203
ภาพลักษณ์องค์กรและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรุจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร	
พงษ์พันธ์ นารีน้อย, ประพันธ์ สหพัฒนา, อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา	212
การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์: แนวคิดและการประยุกต์หลักพุทธธรรม	
วรินทร์ จินดาวงศ์, วันเพ็ญ วัฒนกุล	228
การพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ	
สุรวุฒ ณ ระนอง	236
ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานครตามหลักสัปปริสธรรม	
ชันนิธัฐา ชัชวาลวงศ์	247
การกำหนดนโยบายสาธารณะของรัฐบาลไทย	
มนตรี บุญจรัส	260
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม	
สุพล ศิริ	274
หลักสังคหวัตถ 4 สำหรับการบริหารงานของการประปาานครหลวง	
อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ	286
พรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0	
ศิริกัศสร์ ปิยนันทวารินทร์, สายรุ้ง บุบผาพันธ์, สมชัย ศรีนอก	294
ภาคผนวก	307
คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง	308

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
ตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

PUBLIC PARTICIPATION IN COMMUNITY DEVELOPMENT OF PHU KHAOTHONG
SUBDISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA DISTRICT,
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE



จิรนนท์ ดำเนินงาม, อภิชาติ พานสุวรรณ

Chiranan Damnearnngam, Apichat Pansuwan

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Corresponding Author Email: Chiranan.gee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของตำบลภูเขาทอง 2) แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดี ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยด้านการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ และด้านการประเมินผล อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ 2) แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ จัดประชาคมในวันหยุดราชการ ประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง และส่งเสริมให้ประชาชนเป็นกรรมการในการจัดทำโครงการ โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลประโยชน์เป็นหลัก

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; แนวทางการส่งเสริม; การพัฒนาท้องถิ่น

Abstract

This research aimed to study 1) the level of community participation in the local development of Phu Khao Thong Sub-district and 2) the strategies to promote community participation in local development. The research was mixed methods research and conducted in two stages. Stage 1 quantitative research. The sample consisted of 352 residents living in Phu Khao Thong Sub-district, Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The research tools were questionnaires, and the data were analyzed using mean, standard deviation, one-way ANOVA, and LSD test—stage 2 qualitative research. The key informants totaled 11 persons. The research tools were interviews and content analysis.

The research findings revealed that 1) the level of community participation in the development overall could have been higher. When considering each aspect, participation in receiving benefits was moderate, followed by involvement in decision operation and evaluation, which were also common. 2) Strategies to promote community participation in the development included organizing community meetings on holidays. Also, there should be various communication channels to encourage community members to volunteer as committee members or representatives in multiple projects. The target group should be the primary consideration.

Keywords: Participation; Guidelines for Promoting; Local development

บทนำ

สภาพสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันมีการเจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วมีการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำรงชีวิตของประชาชนไม่ว่าจะเป็น สังคม ชุมชน ท้องถิ่น จนกระทั่งมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ว่าด้วยหลักการสนับสนุนการปกครองส่วนท้องถิ่น และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาสจัดทำบริการสาธารณะให้ประชาชนได้อย่างเพียงพอ และตรงกับความต้องการของประชาชน การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การจัดทำบริการสาธารณะให้เข้าถึงประชาชนมากที่สุด โดยการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น (พลวุฒิ สะกิจ, 2561)

การให้โอกาสประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการประสานสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับประชาชนเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และพัฒนานโยบาย โครงการ และการบริการสาธารณะให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจภาครัฐ ได้แก่ การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลประโยชน์การติดตามประเมินผล ทั้งนี้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นวิธีการที่ภาครัฐ ภาคประชาสังคมและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสเรียนรู้ทำความเข้าใจประเด็นนโยบายสาธารณะร่วมกันปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาหนทางที่ดีที่สุด ทุกฝ่ายยอมรับมากที่สุดและมีผลกระทบเชิงลบน้อยที่สุด (สถาพร วิชัยรัมย์, 2559)

โดยปัจจุบันวิถีชีวิตของประชาชนในตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่ดำรงชีพด้วยการประกอบอาชีพนอกภาคการเกษตร เช่น การรับราชการ การรับจ้าง แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม รวมไปถึงการเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กที่ใช้ทุนประกอบการไม่มากนัก เป็นต้น ความเปลี่ยนแปลงอาชีพ ทำนา มาสู่อาชีพนอกภาคการเกษตรที่แตกต่างหลากหลายนี้ เป็นตัวชี้วัดสำคัญของการเปลี่ยนวิถีชีวิตเป็นแบบสังคมเมือง ส่งผลให้วิถีชีวิตประจำวันของผู้คนแตกต่างกันไปตามลักษณะอาชีพของคนในชุมชน ขณะเดียวกันลักษณะทางสังคมบางด้านก็ยังแสดงให้เห็นถึงลักษณะความผูกพันแบบสังคมชนบท โดยเฉพาะในความสัมพันธ์ในกลุ่มเครือญาติละแวกบ้านที่ยึดโยงด้วยประเพณีความเชื่อบางอย่างร่วมกัน เป็นต้น ส่งผลให้รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงความต้องการของประชาชนมีการเปลี่ยนไปตามบริบทของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่ ภายใต้บริบทความเป็นสมัยใหม่ (คมลักษณ์ ไชยยะ, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และสังคม รวมถึงสามารถต่อยอดไปเป็นการเป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นลักษณะชุมชนเมือง แต่ยังมีลักษณะความผูกพันแบบสังคมชนบท เช่นเดียวกับ ตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

พื้นที่วิจัย คือ ตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 352 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane จากประชากรทั้งหมด 2,920 คน โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 ดังนี้ (Taro Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 เก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดี

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มบุคลากรหน่วยงานของรัฐ และกลุ่มตัวแทนประชาชน จำนวน 11 คน โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล และแนวทางการส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.03	1.04	ปานกลาง
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.24	1.15	น้อย
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ	2.13	1.31	น้อย
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	1.97	1.20	น้อย
รวม	2.23	.97	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.23, S.D. = .97) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรับผลประโยชน์ ($\bar{X}$ = 3.03, S.D. = 1.04) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 2.24, S.D. = 1.15) อยู่ในระดับน้อย ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 2.13, S.D. = 1.31) อยู่ในระดับน้อย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผล ($\bar{X}$ = 1.97, S.D. = 1.20) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เสนอแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1. ด้านการตัดสินใจ ควรจัดประชุมในวันหยุดราชการ และจัดสถานที่ประชุมให้สะดวกต่อการเดินทางมาร่วมประชุม รวมถึงระยะเวลาที่ใช้ในการประชุมควรจัดให้ไม่รบกวนเวลาวันหยุดของประชาชนมากเกินไป ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงคนในชุมชนในกลุ่มหมู่บ้านจัดสรรโดยสร้างเป็นแพลตฟอร์มของการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงได้ เช่น Facebook ควรส่งเสริมและให้ความรู้กับประชาชน ในการประชุมและการพิจารณาปัญหา ให้เป็นเรื่องใกล้ตัวกับคนในชุมชน เพื่อเพิ่มกลุ่มคนที่เข้าร่วมมากขึ้น ควรประสานงานเครือข่ายชุมชนให้ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนที่ควรส่งเสริมและให้ความรู้กับประชาชน ในการประชุมและการพิจารณาปัญหา ให้เป็นเรื่องใกล้ตัวกับคนในชุมชน เพื่อเพิ่มกลุ่มคนที่เข้าร่วมมากขึ้น ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในการจัดโครงการ/กิจกรรม ทางแผ่นพับ ใบปลิว หรือ การทางออนไลน์ เช่น Google form เพื่อเพิ่มความความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้น

2. ด้านการปฏิบัติ ควรส่งเสริมให้ประชาชนเสนอตัวเป็นกรรมการหรือตัวแทน ในการจัดทำกิจกรรม/โครงการ ต่างๆ ควรส่งเสริมให้หมู่บ้านเริ่มจัดทำแผนการพัฒนาหมู่บ้านด้วยตนเอง และติดตามอย่างสม่ำเสมอ การจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ควรจัดในวันหยุดราชการ

เพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่สะดวกในการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม การประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงคนในชุมชนในกลุ่มหมู่บ้านจัดสรร ควรมีหน่วยงานราชการเข้ามาสนับสนุน รวมถึงมีป้ายประชาสัมพันธ์ประจำตำบล ให้บุคคลทั่วไปสามารถรับข่าวสาร ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของกรรมการ เพื่อที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมการจัดทำโครงการ/กิจกรรม

3. ด้านการรับผลประโยชน์ การจัดทำโครงการด้านการฝึกอาชีพ อาจไม่ตอบโจทย์ของคนในชุมชน ควรคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในการเข้าร่วมกิจกรรม และนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น ด้านการลดรายจ่ายในครัวเรือนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ด้านการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่เร่งด่วนและเป็นปัญหาที่จะขยายใหญ่ขึ้น เช่น โครงการเกี่ยวกับการต่อต้านยาเสพติด บำบัดผู้ป่วยติดยาเสพติด และด้านการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษากิจกรรมนันทนาการ ออกกำลังกายในวันหยุด หรือหลังเลิกงานมากขึ้น เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และความสัมพันธ์ในระดับชุมชน เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท รับราชการ รับจ้าง

4. ด้านการประเมินผล ควรติดป้ายประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมต่างๆ และใส่รายละเอียดการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่สำคัญให้ประชาชนได้รับรู้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการติดตามประเมินผล ควรมีการเพิ่มช่องทางในการติดตามประเมินผลและรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมออนไลน์ ควรเพิ่มแบบประเมินในการจัดทำโครงการ/กิจกรรม หลังโครงการ/กิจกรรม ที่แล้วเสร็จในระยะเวลาไม่นาน เพื่อความรวดเร็วในการประเมินผลและแก้ไขในครั้งต่อไป ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาเป็นกรรมการในคณะติดตามและประเมินผลของการพัฒนาท้องถิ่นให้มีจำนวนที่มากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา วีระยางกูร (2555) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของอัญมณี ทาทิตย์ (2563) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว สามารถอภิปรายได้ว่า ประชาชนที่มีวิถีชีวิตเป็นแบบสังคมเมือง อาจต้องการรูปแบบการมีส่วนร่วมที่สามารถเข้าร่วมได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ที่สามารถเข้าถึงได้หลากหลายรูปแบบ โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาดา นิลสุวรรณ และ พิพัฒน์ ไทยอารี (2560) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน หมู่ที่ 6 ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี ทาทิตย์ (2563) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่ อำเภอสว่างวีรกรรม จังหวัดสระแก้ว สามารถอภิปรายได้ว่า ประชาชนที่มีวิถีชีวิตเป็นแบบสังคมเมือง อาจต้องการรูปแบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สามารถเข้าร่วมได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำ และการประชาสัมพันธ์ที่สามารถเข้าถึงได้หลากหลายรูปแบบและต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อนำข้อมูลการทดสอบความแตกต่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของ ตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะพบว่า ประชาชนกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดคือ ประชาชนกลุ่มที่มีอาชีพ รับราชการ และประชาชนกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยที่สุดคือ ประชาชนกลุ่มอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน โดยแสดงให้เห็นการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นรูปแบบเอกสารทางการซึ่งสามารถเข้าถึงประชาชนกลุ่มอาชีพ รับราชการ ได้มากที่สุด และเข้าถึงประชาชนกลุ่มอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน น้อยที่สุด

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา วีรยางกูร (2555) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำทิพย์ สุวรรณทอง (2558) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน สามารถอภิปรายได้ว่า ประชาชนที่มีวิถีชีวิตเป็นแบบสังคมเมือง อาจไม่สะดวกที่จะเข้าร่วมเป็นตัวแทนหรือคณะกรรมการ เนื่องจากไม่สะดวกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในวันธรรมดา/วันทำงานประจำ รวมถึงการเป็นสังคมเชิงเดี่ยวที่ส่งผลให้ประชาชนปฏิบัติหน้าที่การติดต่อประสานงานของหน่วยงาน และประชาชนในชุมชนเป็นไปได้ยาก และเมื่อนำข้อมูลการทดสอบความแตกต่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของ ตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติมากที่สุด จะพบว่า ประชาชนกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติมากที่สุดคือ ประชาชนกลุ่มที่มีอาชีพ รับราชการ และประชาชนกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ประชาชนกลุ่มอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน โดยแสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้และความสะดวกในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประชาชนกลุ่มอาชีพ รับราชการ มีส่วนร่วมได้มากที่สุดและเข้าถึงประชาชนกลุ่มอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน มีส่วนร่วมร่วมน้อยที่สุด

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา วีรยางกูร (2555) ศึกษาเรื่องการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของ

ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล อ้อมเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี ทาทิตย์(2563) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว สามารถอภิปรายได้ว่า ประชาชนที่มีวิถีชีวิตเป็นแบบสังคมเมือง มีความสนใจในโครงการ/กิจกรรม ที่หลากหลายมากกว่าสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่น การจัดกิจกรรมลดรายจ่าย การจัดสถานที่และกิจกรรมนันทนาการ ในวันหยุดราชการ

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาดา นิลสุวรรณ และ พิพัฒน์ ไทยอารี (2560) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนหมู่ที่ 6 ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ เลิศชาย หอมหวล และ พิชัยรัฐ หมั่นดวง (2564) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สามารถอภิปรายได้ว่า ประชาชนประชาชนที่มีวิถีชีวิตเป็นแบบสังคมเมืองอาจต้องการรูปแบบการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลที่สามารถเข้าร่วมได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำ และการประชาสัมพันธ์ที่สามารถเข้าถึงได้หลากหลายรูปแบบ และต่อเนื่อง รวมถึงองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการประเมินผล ซึ่งเมื่อนำข้อมูลการทดสอบความแตกต่างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะพบว่า ประชาชนกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลมากที่สุดคือ ประชาชนกลุ่มที่มีอาชีพ รับราชการ และประชาชนกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลน้อยที่สุดคือ ประชาชนกลุ่มอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน โดยแสดงให้เห็นการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นรูปแบบเอกสารทางการและองค์ความรู้ในการประเมินผลซึ่งสามารถเข้าถึงประชาชนกลุ่มอาชีพ รับราชการ ได้มากที่สุด และเข้าถึงประชาชนกลุ่มอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน น้อยที่สุด

องค์ความรู้

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงองค์ความรู้ ได้ดังในภาพ



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หน่วยงานราชการท้องถิ่น ควรจัดให้มีการประชุมรวมถึงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมพัฒนาท้องถิ่นให้มีช่วงเวลาที่เหมาะสมเป็นไปตามความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ เช่น วันเสาร์ วันอาทิตย์ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกใน

การเดินทางเข้าร่วมประชุมประชาคมแก่ประชาชน และควรสร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เพื่อเป็นการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวัน เวลา สถานที่ ในการจัดประชุมประชาคม

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ หน่วยงานราชการท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้ประชาชนเสนอตัวเป็นกรรมการหรือตัวแทนในการจัดทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ส่งเสริมให้หมู่บ้านเริ่มจัดทำแผนการพัฒนาหมู่บ้านด้วยตนเอง และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หน่วยงานราชการท้องถิ่น ควรจัดให้มีการสำรวจระบบสาธารณสุขโรคต่าง ๆ เพื่อที่จะได้กระจายโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกชุมชนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน รวมถึงการจัดทำโครงการด้านการฝึกอบรม ควรเสริมด้านการลดรายจ่ายในครัวเรือนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และจัดลำดับความสำคัญโครงการ/กิจกรรม ที่เร่งด่วนและเป็นปัญหาที่จะขยายใหญ่ขึ้น เช่น โครงการเกี่ยวกับการต่อต้านยาเสพติด บำบัดผู้ป่วยติดยาเสพติด

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล หน่วยงานราชการท้องถิ่น ควรติดป้ายประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมต่างๆ และมีรายละเอียดการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญให้ประชาชนได้รับรู้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการติดตามประเมินผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตำบลภูเขาทองอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อไป

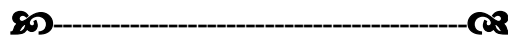
เอกสารอ้างอิง

- คมลักษณ์ ไชยยะ. (2565). การศึกษาชุมชนชนเมือง: กรณีชุมชนวัดช่องลม ตำบลภูเขาทอง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา*, 14(2), 68-88.
- ชญาดา นิลสุวรรณ และ พิพัฒน์ ไทยอาริม. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนหมู่ที่ 6 ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี* (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- น้ำทิพย์ สุวรรณทอง. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน* (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา วีรยางกูร. (2554). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี* (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พลวุฒิ สะกิจ. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เลิศชาย หอมหวล และพิชัยรัฐ หมั่นด้วง. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(11), 210-222.
- สถาพร วิชัยรัมย์. (2559). จริยธรรมสำหรับนักรัฐกิจ. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(1), 183-197.
- อัญมณี ทาพิทย. (2563). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเขตพื้นที่อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper. & Row.

ผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*

RESULTS OF TRAINING CURRICULUM TRIAL ON SEXUALITY EDUCATION AND
MULTICULTURAL SOCIETY FOR LOWER SECONDARY SCHOOL STUDENTS



วิรัชญา สว่างอรุณ, ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน

Wirutchada Sawangaroon, Chanasith Sithsungnoen

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University

Corresponding Author E-mail: wirutchada.sawangaroon.ka@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดลองใช้และประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนวัดตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 58 คน โดยการคัดเลือกอาสาสมัคร (Volunteer Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) หลักสูตรการฝึกอบรมฯ 2) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ 3) แบบวัดทัศนคติ 4) แบบประเมินทักษะในการปฏิบัติตน และ 5) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมฯ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) นักเรียนมีผลการเรียนรู้หลังการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมฯ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ทัศนคติเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดี 3) ทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรมฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: หลักสูตรการฝึกอบรม; เพศวิถีศึกษา; สังคมพหุวัฒนธรรม

Abstract

Objectives of this research were to trial the training curriculum and evaluate and improve the training curriculum. The target group was 58 lower Secondary School students, selected for volunteer sampling, from the 2nd semester of academic year 2021 of Wattakramen School in Tha Maka District, Kanchanaburi Province Research tools consisted of 1) training curriculum on sexuality education and multicultural society for elementary students, 2) cognitive test, 3) attitude test, 4) self-practical evaluation test, and 5) student's opinion questionnaire on the training curriculum. The statistics used in this research were percentage (%), mean (*M*), Standard Deviation (*SD*), and Dependent samples t-test.

The results were as follows: 1. The student's learning results after using the training curriculum were higher than the pre-training was significantly different at the .01 level., 2. The students' overall attitudes on sexuality education and multicultural society were in good level. 3. The students' overall practical skills on sexuality education and multicultural society were in the highest level, and 4. The students' overall opinions on the training curriculum on sexuality education and multicultural society were at the highest level.

Keywords: Training Curriculum; Sexuality Education; Multicultural Society

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เด็กเล็กระดับก่อนอนุบาลจนถึงผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยเฉพาะการเข้าถึงเว็บไซต์ที่แสดงถึงสื่อลามกอนาจาร พฤติกรรมที่ก้าวร้าวหรือรุนแรง เมื่อเด็กและเยาวชนซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะได้พบเห็นก็จะถูกชักจูง หรือก่อให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบได้โดยขาดความยั้งคิด ตริตรองถึงความถูกต้องและเหมาะสม เพราะวัยรุ่นในช่วงนี้จะชอบ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมีอิสระในการใช้ชีวิตมากขึ้น การเห็นแบบอย่างบางพฤติกรรมผ่านสื่อต่าง ๆ นั้น ส่งผลทำให้เกิดเป็นค่านิยมสำหรับวัยรุ่นได้ เช่น การคบเพื่อนต่างเพศตั้งแต่ระดับประถมและมัธยมศึกษาตอนต้นถูกมองว่า เป็นเรื่องปกติ ทำให้วัยรุ่นวัยเรียนหลายคนจึงมีความอยากรู้ อยากลองในเรื่องเพศ (ปัญญกรินทร์ หอยรัตน์ และคณะ, 2560) จะเห็นได้ว่าปัญหาพฤติกรรมทางเพศวิถีของวัยรุ่นในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากการสำรวจพฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่นเมื่อต้นปี พ.ศ. 2564 พบว่าวัยรุ่นชายเคยมีเพศสัมพันธ์แล้วร้อยละ 35.3 วัยรุ่นหญิงเคยมีเพศสัมพันธ์แล้วร้อยละ 21.4 สูงกว่าเมื่อปี พ.ศ. 2562 ที่วัยรุ่นชายและหญิงเคยมีเพศสัมพันธ์แล้วร้อยละ 31.3 และ 9.9 ตามลำดับ อีกทั้งมีปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงอย่างอื่นร่วมด้วย เช่น การสูบบุหรี่ ดื่มเหล้า การเสพยาเสพติด พฤติกรรมก้าวร้าว

ปัญหาอารมณ์ซึมเศร้า รวมถึงการมีเพศสัมพันธ์อย่างไม่ปลอดภัย ทั้งการป้องกันการตั้งครรภ์ และการติดเชื้อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ทำให้มีความสนใจเพศตรงข้าม และเมื่อถูกกระตุ้นด้วยสิ่งยั่วยุทางเพศ ดังนั้น หากวัยรุ่นขาดภูมิคุ้มกัน และขาดการดูแลชี้แนะแนวทาง อาจทำให้ค่านิยม ทักษะคิด รวมทั้งการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานอันดีงามของสังคม (ศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม, 2564)

เพศวิถีศึกษาเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่ทำให้วัยรุ่นมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องเพศศึกษา รู้จักบทบาทและคุณค่าของความเป็นชายและหญิงในสังคมให้รู้เท่าทันธรรมชาติ และความต้องการทางเพศของตนเองและของเพศตรงข้าม เพื่อจะได้รู้จักควบคุมความต้องการของตนเอง และระวังป้องกันไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อทางเพศโดยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับเพศที่ครอบคลุมพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ การทำงานของสรีระ และการดูแลสุขอนามัย ทักษะคิด ค่านิยม สัมพันธภาพ พฤติกรรมทางเพศ มิติทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อวิถีชีวิตทางเพศ เป็นการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะคิด อารมณ์ และทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคคล ที่ช่วยให้สามารถเลือกดำเนินชีวิตทางเพศอย่างเป็นสุขและปลอดภัย สามารถพัฒนาและดำรงความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีความรับผิดชอบและสมดุล (ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน, 2563)

นอกจากนี้ องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้กล่าวว่า เพศวิถีศึกษา เป็นการเรียนการสอนเกี่ยวกับเรื่องเพศและสัมพันธภาพที่เหมาะสมกับวัยและบริบททางวัฒนธรรม ด้วยการให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนในเชิงวิทยาศาสตร์ โดยปราศจากการตัดสินเชิงคุณค่า (องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ, 2562) โดยต้องปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรม ขณะเดียวกันต้องครอบคลุมหัวข้อหลัก ๆ ให้ครบ เพื่อให้เพศวิถีศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลของเพศวิถีศึกษารอบด้าน รวมถึงมิติด้านสังคม วัฒนธรรม โดยจัดการเรียนรู้ให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม เข้าใจ ตระหนัก มีความไวทางวัฒนธรรม ยอมรับ และให้คุณค่าความต่างทางวัฒนธรรม เริ่มต้นจากการเรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในบ้าน ชุมชน โรงเรียน ซึ่งเป็นรากฐาน สำคัญที่ขยายออกไปสู่สังคมใหญ่ ประเทศชาติ และโลก

จากที่กล่าวข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นครูผู้สอนวิชาสุขศึกษา มองเห็นว่าการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนเพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้ใหญ่ นับเป็นความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ประการหนึ่งของมนุษย์ โดยมีเรื่องของเพศวิถี (sexuality) และความสัมพันธ์ของมนุษย์เป็นแก่นสำคัญของการเตรียมพร้อมดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่องเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยใช้แนวทางเชิงวิชาการกล่าวด้วย เรื่องเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นหลักในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางที่จะสามารถส่งเสริมให้เยาวชนซึ่งอยู่ในวัยเรียน มีความรู้ความ

เข้าใจเรื่องเพศอย่างถูกต้อง ซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมนี้ จะเป็นเครื่องมือและเป็นแนวทางในการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตลอดจนเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจทราบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
2. เพื่อประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 4 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเพศวิถีศึกษาและสังคมพหุวัฒนธรรม
 - 2.2 เพื่อศึกษาทัศนคติต่อเพศวิถีศึกษาและสังคมพหุวัฒนธรรม
 - 2.3 เพื่อประเมินทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม
 - 2.4 เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษาและสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและเครื่องมือในการวิจัยที่เตรียมไว้ ซึ่งดำเนินการจัดฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรม 2 วัน จำนวน 6 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เพศไม่ใช่แค่ชายหญิง (LGBTQ+) หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 my body my choice หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เท่าเทียมยุติความรุนแรง หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 รู้หน้าไม่รู้จัก ปลอดภัยแบบปลอมๆ (it follows) หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 นี่แหละตัวฉัน หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 เราอยู่ร่วมกัน บ้านฉันบ้านเธอ และภาคปฏิบัติเพศวิถีศึกษา และ ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนวัดตะคร้ำเอน อำเภอดำรงวิทยารัษฎา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 6 ห้องเรียน จำนวน 58 คน โดยการคัดเลือกอาสาสมัคร (Volunteer Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าคุณภาพความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก ($M=4.52$, $SD=0.54$)
2. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ นำไปหาค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ค่าความยากง่าย ระหว่าง 0.41-0.72 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.23-0.31 และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรของ Kuder–Richardson (K.R.-20) เท่ากับ 0.83
3. แบบวัดทัศนคติเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ จำนวน 20 ข้อ นำไปหาค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.92
4. แบบประเมินทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ นำไปหาค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ
5. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ นำไปหาค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดตะคร้ำเอน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
2. ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับขั้นตอนกิจกรรมโดยใช้หลักสูตรการฝึกอบรมฯ รวมถึงวิธีวัดและประเมินผล และการลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน
3. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ก่อนการฝึกอบรม (Pretest) แบบปรนัย จำนวน 20 ข้อ ให้นักเรียนสอบก่อนที่จะใช้หลักสูตรการฝึกอบรมฯ
4. ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรการฝึกอบรมฯ ตามแผนที่กำหนดไว้
5. หลังการฝึกอบรมฯ ให้นักเรียนทำทดสอบหลังเรียน (Posttest) โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นแบบทดสอบเดียวกับแบบทดสอบก่อนเรียน, ทำประเมินทัศนคติต่อเพศวิถีศึกษาและสังคมพหุวัฒนธรรม, ทำประเมินทักษะในการปฏิบัติของตนเองหลังจากผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม 1 เดือน และทำประเมินความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมฯ
6. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับทัศนคติ ทักษะในการปฏิบัติตน และความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมฯ ด้วยการใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ t-test แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent t-test) ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

จากการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ผลความรู้ความเข้าใจ	จำนวนนักเรียน (n)	คะแนนเต็ม	M	SD	t-test	Sig.
คะแนนก่อนฝึกอบรม	58	20	9.95	2.68	-13.80	.00**
คะแนนหลังฝึกอบรม	58	20	13.84	2.10		

** มีระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลความรู้ความเข้าใจก่อนการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหลังการฝึกอบรม ($M=13.84$, $SD=2.10$) สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ($M=9.95$, $SD=2.68$)

ตารางที่ 2 ระดับทัศนคติเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

รายการ	M	SD	ระดับการประเมิน
1. ด้านบทบาทชายหญิง/เพศภาวะ	3.46	.242	ดี
2. ด้านพัฒนาการทางเพศ สุขภาวะทางเพศ และพฤติกรรมทางเพศ	3.54	.501	ดี
3. ด้านสิทธิทางเพศ และความเป็นพลเมือง	3.52	.509	ดี
4. ด้านความรุนแรง	3.57	.381	ดี
5. ด้านตัวตนและความสัมพันธ์	3.50	.304	ดี
รวม	3.52	.347	ดี

จากตารางที่ 2 ระดับทัศนคติเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ทัศนคติเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M=3.52$, $SD=.347$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรุนแรง ($M=3.57$, $SD=0.38$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบทบาทชายหญิง/เพศภาวะ ($M=3.46$, $SD=0.24$)

ตารางที่ 3 ระดับทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

รายการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับการประเมิน
1. ด้านรักนวลสงวนตัว	4.48	.502	มาก
2. ด้านความรุนแรง	4.52	.500	มากที่สุด
3. ด้านสร้างคุณค่าความดีงามในจิตใจซึ่งเป็นแบบพฤติกรรม	4.51	.503	มากที่สุด
รวม	4.50	.503	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ระดับทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.50$, $SD=.503$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรุนแรง ($M=4.52$, $SD=0.50$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรักนวลสงวนตัว ($M=4.48$, $SD=0.50$)

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่องเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

รายการ	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับการประเมิน
1. ด้านเนื้อหา	4.49	.275	มากที่สุด
2. ด้านกิจกรรม	4.54	.272	มากที่สุด
3. ด้านสื่อและอุปกรณ์	4.45	.233	มากที่สุด
4. ด้านครูผู้สอน	4.37	.278	มากที่สุด
5. ด้านประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรม	4.28	.342	มากที่สุด
รวม	4.43	.280	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.43$, $SD=.280$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกิจกรรม ($M=4.54$, $SD=0.27$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรม ($M=4.28$, $SD=0.49$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดตะคร้ำเอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 58 คน โดยการคัดเลือกอาสาสมัครที่สนใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้วยความสมัครใจ เพื่อต้องการวัดความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม ทักษะในการปฏิบัติตน และความคิดเห็นของนักเรียนต่อหลักสูตรการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย ภาคทฤษฎีทั้งหมด 6 หน่วย และภาคปฏิบัติเพศวิถีศึกษา รวม 2 วัน พบว่า นักเรียนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม มีความตั้งใจในการจัดการเรียนรู้ และ นักเรียนให้ความสนใจและกระตือรือร้นต่อกิจกรรม ทั้งนี้เป็นเพราะเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นเรื่องใกล้ตัวของนักเรียน บางเรื่องอาจเป็นความรู้ใหม่สำหรับนักเรียน หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน แม้ว่าจะเคยได้ศึกษาในเรื่องเพศศึกษามากบ้างแต่ไม่เคยได้เรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม รวมทั้งในหลักสูตรการฝึกอบรมนี้มีสื่อที่มีสีสันสวยงาม แตกต่างไปจากเล่มอื่น ๆ ที่นักเรียนเคยใช้ อีกทั้งนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ค้นหา รวบรวมข้อมูล หาสาเหตุของปัญหา และสรุปเป็นความรู้ ความคิดรวบยอด มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มโดยมีวิทยากร ผู้วิจัย เป็นผู้ควบคุมและให้คำปรึกษา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้น และสนใจที่จะทำกิจกรรม ตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง อีกทั้งการให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมทั้งแบบรายบุคคล กิจกรรมกลุ่มทำให้นักเรียนได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะของตนเอง และสามารถปฏิบัติกิจกรรมได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน (2564) กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่ประมวลเนื้อหาสาระและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนสำหรับใช้ในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เป็นเสมือนแผนการปฏิบัติของวิทยากรในการบรรยายที่จะกำหนดความมุ่งหมาย เนื้อหาของวิชา และวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรม ตลอดจนแนวทางการวัดผล ประเมินผล

2. ผลการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จากการนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปทดลองใช้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนวัดตะคร้ำเอน จำนวน 58 คน พบว่า

2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยหลังการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ เพราะหลักสูตรจะชี้ให้เห็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคคลว่าจะพัฒนาไปในทิศทางใด และเป็นเสมือนแผนการปฏิบัติของวิทยากรในการบรรยายที่จะกำหนดความมุ่งหมาย เนื้อหาของวิชา และวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรม ตลอดจนแนวทางการวัดผล ประเมินผล หลักสูตรที่ดีจะต้องสร้างขึ้นจากการ

วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เข้ารับการศึกษาด้วยวิธีการใดเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาวิชาและทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป็นที่ยอมรับของผู้เข้ารับการศึกษาได้อีกด้วย ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอนครูควรจัดให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ และลงมือปฏิบัติ จริงในสถานการณ์ โดยครูเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และจัดเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาจใช้การประเมินตนเอง เพื่อนประเมิน หรือการประเมินจากกิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและพัฒนาการของผู้เรียน

2.2 ผลการประเมินทัศนคติเพศวิถีศึกษา กับ สังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หลังการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม พบว่า ทัศนคติเพศวิถีศึกษา กับ สังคมพหุวัฒนธรรมของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้โดยด้านบทบาทชายหญิง/เพศภาวะ ด้านพัฒนาการทางเพศ สุขภาวะทางเพศ และพฤติกรรมทางเพศ ด้านสิทธิทางเพศ และความเป็นพลเมือง ด้านความรุนแรง ด้านตัวตนและความสัมพันธ์ อยู่ในระดับดีทุกด้าน ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านบทบาทชายหญิง/เพศภาวะ อาจเป็นไปได้ว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน 4 ตัวองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ทางเพศควรอยู่บนรากฐานของความไว้วางใจ 2) นักเรียนเป็นผู้ที่ยอมรับและเคารพความแตกต่างของบุคคล 3) นักเรียนสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี และ 4) นักเรียนเป็นผู้ที่ยอมรับและเคารพความแตกต่างของบุคคล เป็นทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก ดังนั้น ครูควรปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในร่างกายของตนเอง สิทธิทางเพศ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความแตกต่างระหว่างบุคคล การใช้สื่อที่เป็นรูปธรรม การยกกรณีศึกษา รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิด การใช้เกม การเขียนแผนผังความคิด เป็นต้น เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้านบทบาทชายหญิง/เพศภาวะ

2.3 ผลการประเมินทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษา กับ สังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หลังการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 เดือน พบว่า นักเรียนมีทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษา กับ สังคมพหุวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านรักนวลสงวนตัว อาจเป็นไปได้ว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน 5 ตัวองค์ประกอบ ดังนี้ 1) นักเรียนไม่ยินยอมให้คนแปลกหน้าจับมือถือแขน 2) หากนักเรียนมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจะปรึกษาผู้ปกครองก่อนเป็นลำดับแรก 3) นักเรียนถามคำถามเรื่องเพศกับพ่อแม่ 4) นักเรียนจะไม่ล้อเพื่อนหรือคนรู้จัก เมื่อสังเกตได้ว่าเขามีเพศทางเลือกและ 5) ถ้านักเรียนเห็นเพื่อนของนักเรียนถูกชักชวนไปทำพฤติกรรมเสี่ยงในรูปแบบต่าง ๆ นักเรียนจะบอกเพื่อนให้ปฏิเสธ เป็นการปฏิบัติตนที่เปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก เป็นค่านิยมที่ได้รับการถ่ายทอดมาและการลอกเลียนแบบ ดังนั้น ครูควรปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาให้เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อม

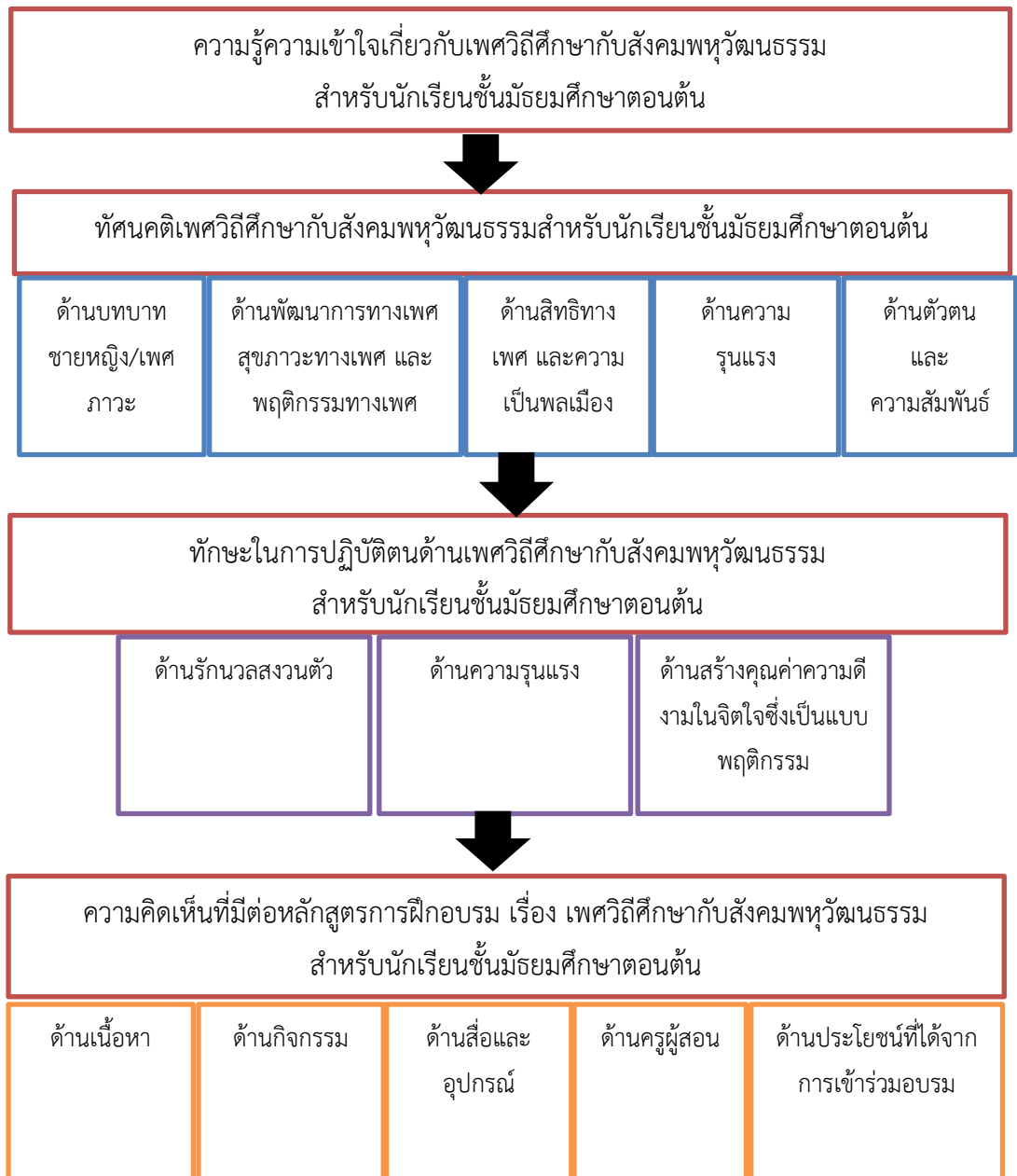
จริงของผู้เรียน เน้นการสร้างสัมพันธภาพที่เหมาะสมต่อกัน และการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดค่านิยมทางเพศที่เหมาะสม

2.4 ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคม พหุวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หลังการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม พบว่านักเรียนมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรม อาจเป็นไปได้ว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน 3 ตัวองค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลังจากได้รับการอบรมท่านมีความรู้เพิ่มมากขึ้น 2) สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และ 3) ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับประโยชน์จากการอบรม อาจเป็นไปได้ว่า ระยะเวลาในการฝึกอบรมยังไม่เหมาะสม ไม่ครอบคลุมเนื้อหา จะต้องมีการวางแผนหรือกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้น ครูควรปรับปรุงกำหนดเนื้อหาในหลักสูตรหรือระยะเวลาให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมกับเนื้อหา รวมถึงการสนับสนุน เสริมแรงให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดอย่างสร้างสรรค์ การไตร่ตรอง แยกแยะองค์ความรู้และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษาร่วมกับสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองและได้ลงมือปฏิบัติ ส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เรียนรู้จากสถานการณ์จริง มีการสร้างบรรยากาศชั้นเรียนเชิงบวก ทั้งบรรยากาศทางกายภาพ และบรรยากาศทางจิตใจ ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี กิจกรรมการเรียนรู้ได้เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน ที่ช่วยกันคิดวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยแก้ปัญหาเป็นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของในอนาคต และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ปรับใช้จริงได้จริง และถูกต้องเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงสังคมในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ ธาราพงษ์ และคณะ (2563) ทำการศึกษาการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพศวิถีไทยของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรฝึกอบรม เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพสูงมีระดับความเหมาะสมมาก ผลสัมฤทธิ์หลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของปานิสรา ตะนุงคผล (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยเรียนของนักเรียนโรงเรียนนางวราษฏร์รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ความพึงพอใจต่อการอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้

ผู้วิจัยนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพชวิถึศึกษากับสังคพหุวัฒนธรรสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จะเห็นได้ว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมและมีประโยชน์แก่การศึกษาของนักเรียน วัตถุประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหา กิจกรรมการ

เรียนรู้ สื่อการสอน การวัดและประเมินผลของหลักสูตรทำให้สามารถเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี มีทักษะในการปฏิบัติตนด้านเพศวิถีศึกษาและสังคมพหุวัฒนธรรม และบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิถีชีวิต ประเพณีและวัฒนธรรมตามหลักสูตรนี้ได้ ซึ่งครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาสามารถนำไปใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น จำนวน 2-3 วัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ควรเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากกว่าการบรรยายและสิ่งสำคัญคือ ภาษาและท่าทีของวิทยากรที่สื่อสารเกี่ยวกับเรื่องเพศ ควรเป็นภาษาที่ง่ายและแสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เด็กกล้าที่จะซักถามเมื่อเกิดความสงสัยและเปิดโอกาสให้เด็กถามได้อย่างอิสระ กรณีที่เด็กไม่กล้าซักถามอาจใช้วิธีเขียนลงบนกระดาน เพื่อจะได้ทราบถึงคำถามและข้อสงสัยที่ยังค้างคาในใจเด็กเกี่ยวกับเรื่องเพศ และวิทยากรควรตอบคำถามเหล่านั้นให้ครบเพื่อให้เด็กได้คลายข้อสงสัยในช่วงเวลานั้น รวมถึงเพื่อน ๆ นักเรียนจะได้ความรู้เพิ่มขึ้นด้วย

2. หากสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาสนใจการนำหลักสูตรการฝึกอบรมนี้ไปใช้ ควรต้องระมัดระวังในการใช้คำพูด เตรียมคำพูดล่วงหน้า และฝึกฝนให้คล่องด้วยตนเอง ไม่แสดงความรู้สึกลังเล และให้ความสำคัญเรื่องความหลากหลายทางเพศ สอนให้เหมาะสมกับความสนใจ ความอยากรู้ และความสามารถทางสติปัญญา ที่เด็กจะรับได้และเข้าใจได้ ให้ความรู้อย่างถูกต้อง ไม่ควรบ้ายเบี่ยงหรือหลอกเด็ก หรือพูดให้เด็กเข้าใจผิด

3. การจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีการส่งเสริมแหล่งความรู้โดยใช้ชุมชน โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันสนับสนุนการจัดกิจกรรมและจัดประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เรื่อง เพศวิถีศึกษากับสังคมพหุวัฒนธรรม ในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเปิดกว้างให้ผู้สนใจได้ศึกษาด้วยตนเอง และสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างหลากหลายมากขึ้น

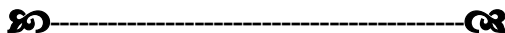
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพศวิถีศึกษาร่วมกับแนวปฏิบัติอื่นๆ เช่น แนวคิดเชิงรุก (Active Learning)

เอกสารอ้างอิง

- ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน. (2564). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปาณิสรา ตะนวมงคล. (2564). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยเรียนของนักเรียนโรงเรียนนางวราษฏร์รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัญญกรินทร์ หอยรัตน์. (2560). *วัยรุ่นไทยกับการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 28(2), 25-31.
- รุ่งรัตน์ ธาราพงษ์ และคณะ. (2563). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพศวิถีไทยของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชลบุรี*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 31(1), 104-117.
- ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. (2564). *คู่มือการขับเคลื่อนงานการสร้างภูมิคุ้มกันของสังคมในมิติวัฒนธรรม*. สืบค้น 2 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.m-culture.go.th/surveillance>.
- องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ. (2562). *แนวปฏิบัติสากลทางวิชาการ เรื่องเพศวิถีศึกษา โดยใช้แนวทางที่มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์สนับสนุน (ฉบับปรับปรุง)*. สืบค้น 29 มิถุนายน 2564, จาก unesdoc.unesco.org/ark:/48223/

การศึกษาเปรียบเทียบระบบการควบคุมบทบัญญัติแห่งกฎหมายมิให้ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและราชอาณาจักรไทย*

A COMPARATIVE STUDY OF THE SYSTEM OF CONTROLLING THE PROVISIONS OF ANY LAWS FOR NOT TO BE CONTRADICTARY TO THE CONSTITUTION OF FRANCE REPUBLIC AND THE KINGDOM OF THAILAND



พระราชวิมลโมลี (มานพ ปิยสีโล), โกเมศ ขวัญเมือง, ประเสริฐ ลิ่มประเสริฐ

Phraratchawimonmoli (Manop Piyasilo), Gomes Kuanmuang, Prasert Limprasert

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sathaphorn.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาถึงแนวคิดหลักความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย 2. เพื่อศึกษาบทบัญญัติรัฐธรรมนูญและกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจอหน้าที่และกระบวนการพิจารณาของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและราชอาณาจักรไทย 3. เพื่อข้อเสนอแนะการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่และกระบวนการพิจารณาที่มีความเหมาะสม รูปแบบวิธีดำเนินการวิจัย ใช้รูปแบบการศึกษาทางเอกสาร (Documentary Research) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณานำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย คือ หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ (Vorrang der Verfassung) รัฐธรรมนูญกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นระเบียบพื้นฐานในการปกครองรัฐไว้ มีรูปแบบเฉพาะขององค์กรที่พิทักษ์ความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ โดยให้ “ศาลยุติธรรม (Court of Justice)” ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของรัฐบัญญัติที่สภา คองเกรส ตราขึ้น 2. โครงสร้างของตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส มีบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับปี ค.ศ. 1958 อำนาจอหน้าที่ของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส มีระบบการตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายของสาธารณรัฐ ระบบการตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายของราชอาณาจักรไทย: ศาลรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

* Received July 31, 2021; Revised September 6, 2022; Accepted September 6, 2022

พุทธศักราช 2560 ยังคงมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายทั้งก่อนประกาศใช้และหลังประกาศใช้ดังเช่นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 3. ข้อเสนอแนะ ควรมีหลักการพิจารณาคดีโดยเปิดเผย หลักการคัดค้านผู้พิพากษา หลักคู่ความที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคดี กระบวนการดำเนินคดีด้วยวาจา การสืบพยานหลักฐานต่างๆ ควรมีวิธีพิจารณาเฉพาะเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับเรื่องที่เป็นปัญหา

คำสำคัญ: ระบบการควบคุมบทบัญญัติ; กฎหมาย; รัฐธรรมนูญ

Abstract

Objectives of this article were: 1. To study the concept of constitutional law; 2. To study constitutional provisions and structural law; Powers, Duties and Considerations of the Constitutional Tribunal of the French Republic and the Kingdom of Thailand, conducted by documentary research Using a documentary research model, the data were analyzed by describing the summary content according to the research objectives.

The results showed that: 1. The concept of the constitutionality of the law is the principle of the supreme law of the Constitution (Virang der Verbasum). There is a specific form of organization that safeguards the supreme law of the Constitution by allowing the “Court of Justice” to examine the constitutionality of a statute enacted by Congress. 2. Structure of the Constitutional Tribunal of the French Republic Provided in the 1958 Constitution, the powers and duties of the Constitutional Tribunal of the French Republic, there is a system of checking the constitutionality of the laws of the republic. The system of checking the constitutionality of the laws of the Kingdom of Thailand: The Constitutional Court under the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 still has the powers and duties to examine the constitutionality of the law both before its promulgation and after its promulgation, as is the 2007 Constitution of the Kingdom of Thailand. 3. Recommendations There should be principles of open trial. Principles of objection to judges, Principles of litigation that are involved in the case oral prosecution process investigating evidence. There should be a way to consider that specific matter to be consistent with the issue in question.

Keywords: The System of Controlling the Provisions; Law; The Constitution

บทนำ

ปัจจุบันรัฐธรรมนูญถือว่าเป็นบทบาทกับทุกประเทศที่มีระบบกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพราะเนื่องจากรัฐธรรมนูญที่เป็นลายลักษณ์อักษรนั้นถูกยอมรับว่ามีฐานะเป็นกฎหมายสูงสุด กฎหมายใดจะขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญมิได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะบัญญัติเอาไว้ในเนื้อหาของรัฐธรรมนูญเอง หลักการและเหตุผลที่สนับสนุนถึงความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญนั้นมีหลายประการ กล่าวคือ 1. รัฐธรรมนูญเป็นสัญญาประชาคม (Social Contract) ที่สมาชิกในสังคมทุกคนร่วมกันตกลงสร้างขึ้นเป็นเกณฑ์ในการปกครองสังคมนั้น ๆ รัฐธรรมนูญจึงต้องอยู่เหนือสังคมทุกส่วนของสังคม ทุกฝ่ายต้องเคารพรัฐธรรมนูญ 2. เพราะกระบวนการในการจัดทำรัฐธรรมนูญ ไปจากกฎหมายทั่วไปที่ตราขึ้นโดยรัฐสภา การจัดทำรัฐธรรมนูญจะมีกระบวนการพิเศษ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมไม่โดยทางตรงก็โดยทางอ้อม 3. รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด เพราะอำนาจในการก่อตั้งองค์กรทางการเมืองที่จัดให้มีรัฐธรรมนูญนั้นสูงสุด ก่อนมีรัฐธรรมนูญไม่มีกฎเกณฑ์ทางกฎหมายใดๆ อยู่เหนือและผูกมัดอำนาจในการก่อตั้งระบบกฎหมายและระบบองค์กรอยู่เลย อำนาจในการก่อตั้งองค์กรทางการเมืองและให้กำเนิดรัฐธรรมนูญจึงเป็นที่มาโดยตรงของรัฐธรรมนูญ 4. รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด ซึ่งกฎหมายที่ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายบริหารตราขึ้นจะขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญไม่ได้ หากบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้นใช้บังคับมิได้ (มานิตย์ จุมปา, 2548)

สำหรับสาธารณรัฐฝรั่งเศสซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่ไม่มีระบบศาลรัฐธรรมนูญที่ทำหน้าที่ควบคุมมิให้กฎหมายขัดรัฐธรรมนูญ โดยมีเหตุผลว่าเนื่องจากกฎหมาย ได้แก่ การแสดงออกซึ่งเจตนารมณ์ร่วมกันของปวงชน ดังนั้น จึงไม่สามารถที่จะควบคุมกฎหมายที่จัดทำขึ้นโดยผู้แทนปวงชนได้ แต่ต่อมารัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ฉบับปี ค.ศ. 1958 ได้จัดตั้งคณะตุลาการรัฐธรรมนูญ (Conseil Constitutionnel) ขึ้น เพื่อตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายบางประเภท คณะตุลาการรัฐธรรมนูญจึงกลายเป็นองค์กรสำคัญขององค์กรหนึ่งในระบบการเมืองการปกครองของสาธารณรัฐฝรั่งเศสในปัจจุบัน (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2548)

สาธารณรัฐฝรั่งเศสมีการจัดตั้งองค์กรขึ้นมาควบคุมกฎหมายมิให้ขัดรัฐธรรมนูญมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1799 (พุทธศักราช 2342) แต่คณะตุลาการรัฐธรรมนูญฝรั่งเศสเริ่มมีบทบาทอย่างจริงจังในปี ค.ศ. 1958 (พุทธศักราช 2501) เมื่อรัฐธรรมนูญฉบับปี ค.ศ. 1958 ที่ใช้อยู่จนกระทั่งปัจจุบันได้บัญญัติถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่เอาไว้อย่างชัดเจน คณะตุลาการรัฐธรรมนูญของฝรั่งเศส ประกอบด้วย ตุลาการที่มาจาก การแต่งตั้ง จำนวน 9 คน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 9 ปี แต่ให้มีการเปลี่ยนตุลาการจำนวน 1 ใน 3 ทุก 3 ปี มีที่มาคือ ประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้ง 3 คน ประธานสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้แต่งตั้ง 3 คน และประธานวุฒิสภาเป็นผู้แต่งตั้งอีก 3 คน โดยรัฐธรรมนูญมิได้กำหนดคุณสมบัติไว้และปล่อยให้เป็นผู้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้งที่จะเลือกแต่งตั้งบุคคลที่ตนเห็นว่าเหมาะสม นอกจากนี้รัฐธรรมนูญยังกำหนดให้มีตุลาการตามกฎหมาย

การควบคุมกฎหมายมิให้ขัดรัฐธรรมนูญในราชอาณาจักรไทยเริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 ในมาตรา 61 บัญญัติว่า “บทบัญญัติแห่งกฎหมายใด ๆ มีข้อความแย้งหรือขัดแก่อรัฐธรรมนูญนี้ ท่านว่าบทบัญญัตินั้น ๆ เป็นโมฆะ” ซึ่งบทบัญญัตินี้ได้รับรองหลักการความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญลายลักษณ์อักษรไว้เป็นครั้งแรก นับแต่นั้นเป็นต้นมากระบวนการควบคุมกฎหมายมิให้ขัดรัฐธรรมนูญก็ได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สำหรับสาธารณรัฐฝรั่งเศสซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่ไม่มีระบบศาลรัฐธรรมนูญที่ทำหน้าที่ควบคุมมิให้กฎหมายขัดรัฐธรรมนูญ โดยมีเหตุผลว่าเนื่องจากกฎหมายได้แก่ การแสดงออกซึ่งเจตนารมณ์ร่วมกันของปวงชน ดังนั้น จึงไม่สามารถที่จะควบคุมกฎหมายที่จัดทำขึ้นโดยผู้แทนปวงชนได้ ต่อมารัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ฉบับปี ค.ศ. 1958 ได้จัดตั้งคณะกรรมการรัฐธรรมนูญ เพื่อตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายบางประเภท คณะตุลาการรัฐธรรมนูญจึงกลายเป็นองค์กรสำคัญขององค์กรหนึ่งในระบบการเมืองการปกครองของสาธารณรัฐฝรั่งเศสในปัจจุบัน (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2548)

ผู้วิจัยเห็นว่าในแต่ละประเทศก็มีลักษณะเด่นในตัวของตัวเอง และเพื่อให้เห็นถึงจุดเด่นขององค์กรควบคุมกฎหมายมิให้ขัดรัฐธรรมนูญทั้งศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย ซึ่งในอดีตก็เคยเป็นคณะตุลาการรัฐธรรมนูญและได้พัฒนามาเป็นศาลรัฐธรรมนูญตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 และคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสซึ่งยังได้มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรตั้งแต่ปี ค.ศ. 1958 จนถึงปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยต้องการทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงระบบตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยว่ามีอำนาจหน้าที่ตลอดถึงผลผูกพันของคำวินิจฉัยของตุลาการรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสกับคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

การวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประชาชนโดยทำให้ทราบถึงถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ความเป็นมาและความสำคัญของศาลรัฐธรรมนูญ และความแตกต่างของบทบัญญัติรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และกระบวนการพิจารณาคดีของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและเป็นแนวทางในการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติรัฐธรรมนูญและกฎหมายหมายที่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของศาลรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย
2. เพื่อศึกษาถึงบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และกระบวนการพิจารณาของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย

3. เพื่อข้อเสนอแนะการปรับปรุงถึงโครงสร้างอำนาจหน้าที่และกระบวนการพิจารณาที่มีความเหมาะสมกับศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย ใช้รูปแบบการศึกษาทางเอกสาร (Documentary Research) เก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศส ค.ศ. 1958 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง บทความที่เกี่ยวข้อง รวมถึงศึกษาจากสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้อง มุ่งศึกษา รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย โดยศึกษาถึงที่มา โครงสร้าง อำนาจหน้าที่และผลของคำวินิจฉัยของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณานำเสนอหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ

ผลการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย

1.1) หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ (Vorrang der Verfassung) ระบบกฎหมายจะต้องทำให้รัฐธรรมนูญมีค่าบังคับสูงกว่ากฎหมายอื่น ๆ ที่ใช้บังคับอยู่ในรัฐ เพราะถ้ารัฐธรรมนูญไม่มีฐานะอันสูงกว่ากฎหมายอื่น ๆ แล้ว องค์การนิติบัญญัติอาจออกกฎหมายยกเลิกกฎหมายในรัฐธรรมนูญเสียได้ หรือคณะรัฐมนตรีก็อาจออกคำสั่งทางบริหารโดยอำเภอใจโดยไม่คำนึงถึงกฎหมายที่กีดกันในรัฐธรรมนูญ หรือศาลก็อาจพิจารณาพิพากษาคดีไปพิพากษาคดีไปตามดุลพินิจของตนเอง โดยไม่ยึดหลักการตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญได้เช่นกัน

1.2) รูปแบบเฉพาะขององค์กรที่พิทักษ์ความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ (โกเมส ซัวเรซ, 2561) 1.2.1) รูปแบบอเมริกา (American Model) องค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายตามรูปแบบอเมริกานั้น เป็นระบบการตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ โดยให้ “ศาลยุติธรรม (Court of Justice)” อันได้แก่ ศาลฎีกาแห่งสหรัฐอเมริกา ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของรัฐบัญญัติที่สภา คองเกรส ตราขึ้น 1.2.2) รูปแบบออสเตรีย (Austrian Model) องค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งสหพันธ์สาธารณรัฐออสเตรีย ค.ศ. 1920 ได้สถาปนา “ศาลรัฐธรรมนูญ (Constitutional Court)” แยกออกจากศาลยุติธรรม และให้ศาลรัฐธรรมนูญเป็นองค์กรตุลาการเดี่ยวเท่านั้นที่ถือสิทธิทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย 1.2.3) รูปแบบฝรั่งเศส (French Model) การตรวจสอบความชอบ

ด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายตามรูปแบบฝรั่งเศสตามรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศส ค.ศ. 1958 นั้น ไม่ได้กระทำโดยองค์กรที่เป็นลักษณะ “ศาลโดยแท้” แต่กระทำโดย “องค์กรพิเศษ” ที่มีลักษณะเป็น “องค์กรกึ่งตุลาการ กึ่งการเมือง (Quasi-Judicial-Political Body)”

2. บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกระบวนการพิจารณาของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย

2.1) อำนาจหน้าที่ของตุลาการรัฐธรรมนูญ อำนาจหน้าที่ของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส คณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสนอกจากจะมีอำนาจในการควบคุมมิให้บทบัญญัติและกฎหมายใด ๆ ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่อื่นอีกหลายประการ เช่น อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเลือกตั้ง และเกี่ยวกับการให้ประชาชนออกเสียงประชามติ

2.2) ระบบการตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศส : การตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายก่อนประกาศใช้ ในประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองของสาธารณรัฐฝรั่งเศสนั้น ฝ่ายตุลาการไม่อาจตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายได้ ถึงแม้ว่าในช่วงระบอบเก่า ศาลสามารถตรวจสอบกฎหมายซึ่งตราขึ้นโดยฝ่ายนิติบัญญัติก็ตาม แต่ภายหลังจากเหตุการณ์การปฏิวัติใหญ่ ค.ศ. 1789 ศาลไม่อาจประกาศความเสียเปล่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญได้อีกต่อไป เหตุผลนั้น สืบเนื่องมาจากทฤษฎีของ Jean Jacques Rousseau เกี่ยวกับเจตจำนงทั่วไปที่ว่า “เจตจำนงทั่วไปซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งรัฐขึ้นมาที่สามารถกำหนดทิศทางของรัฐได้ กล่าวคือ ประโยชน์ส่วนรวม (common good)” (Alec, 1992)

2.3) ระบบการตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายของราชอาณาจักรไทย: ศาลรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยังคงมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายทั้งก่อนประกาศใช้และหลังประกาศใช้ดังเช่นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 2.3.1) การตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายก่อนประกาศใช้ การตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายก่อนประกาศใช้ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 2.3.2) การตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 132 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ นอกจากที่บัญญัติไว้ดังต่อไปนี้ ให้กระทำเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติ” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช, 2489)

3. ข้อเสนอแนะการปรับปรุงถึงโครงสร้างอำนาจหน้าที่และกระบวนการพิจารณาที่มีความเหมาะสมกับศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย

3.1) ส่วนที่เกี่ยวกับโครงสร้างของศาลรัฐธรรมนูญ ผลการศึกษาเปรียบเทียบกับระบบการควบคุมบทบัญญัติแห่งกฎหมายมิให้ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส และราชอาณาจักรไทย พบว่า โครงสร้างของศาลรัฐธรรมนูญไทยดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 200 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็น โครงสร้างที่เหมาะสมและ คล้ายคลึงกับสาธารณรัฐฝรั่งเศส คือ ประกอบด้วยนักกฎหมายเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การ วินิจฉัยชี้ขาดของศาลรัฐธรรมนูญนั้นมีความจำเป็นต้องใช้นักกฎหมายเป็นหลัก เนื่องจากเป็น ปัญหาข้อกฎหมาย

3.2) ส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของศาลรัฐธรรมนูญ อำนาจหน้าที่ของศาล รัฐธรรมนูญทั้ง 2 ประเทศที่ทำการศึกษามีส่วนคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ศาล รัฐธรรมนูญมีหน้าที่ในการควบคุมกฎหมายมิให้ขัดรัฐธรรมนูญและอำนาจหน้าที่อื่น ซึ่งเป็น อำนาจที่เหมาะสมกับองค์กร สำหรับราชอาณาจักรไทยจึงมีการแบ่งเขตอำนาจของแต่ละองค์ คณะ ไว้อย่างชัดเจน

3.3) ส่วนที่เกี่ยวกับวิธีพิจารณา จากการศึกษาเปรียบเทียบกับระบบศาล รัฐธรรมนูญของทั้ง 2 ประเทศ พบว่า วิธีพิจารณาของราชอาณาจักรไทยและของสาธารณรัฐ ฝรั่งเศสเป็นวิธีพิจารณาที่เหมือนกัน ที่ไม่ได้สร้างขึ้นมาเพื่อให้การทำงานของศาลรัฐธรรมนูญ เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีขั้นตอน มิได้แบ่งหมวดหมู่บทบัญญัติวิธีพิจารณาทั่วไปและวิธีพิจารณา เฉพาะเรื่องออกจากกันอย่างละเอียด โดยในส่วนที่เป็นวิธีพิจารณาทั่วไปนั้นจะใช้กับการ พิจารณาคดีรัฐธรรมนูญทุกประเภท

อภิปรายผลการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย

หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญนั้น เป็นหลักการพื้นฐานของ ประชาธิปไตยที่สำคัญหลักการหนึ่ง เนื่องจากรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายที่กำหนดโครงสร้างของ สถาบันทางการเมือง กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรตามรัฐธรรมนูญตลอดจนความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรเหล่านั้นกับประชาชน รวมถึงการรับรองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนไว้ใน รัฐธรรมนูญ ดังนั้น รัฐธรรมนูญจึงถือเสมือนเป็นสัญญาประชาคมที่สมาชิกทุกคนในสังคมร่วมกัน สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นกฎเกณฑ์ในการปกครองและควบคุมสังคมให้เกิดความสงบเรียบร้อย ทุกคน ในสังคมไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองหรือผู้อยู่ภายใต้การปกครองก็ต้องให้ความเคารพและปฏิบัติตาม บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ เพื่อเป็นหลักประกันเจตนารมณ์ของประชาชนและให้ความคุ้มครองต่อ สิทธิและเสรีภาพของประชาชนมิให้ถูกล่วงละเมิด และเพื่อมิให้หลักการต่าง ๆ ที่รัฐธรรมนูญให้

การรับรองถูกเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมได้โดยง่ายเช่นเดียวกับการแก้ไขกฎหมายธรรมดา จึงมีความจำเป็นต้องยอมรับให้รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด

2. บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกระบวนการพิจารณาของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย

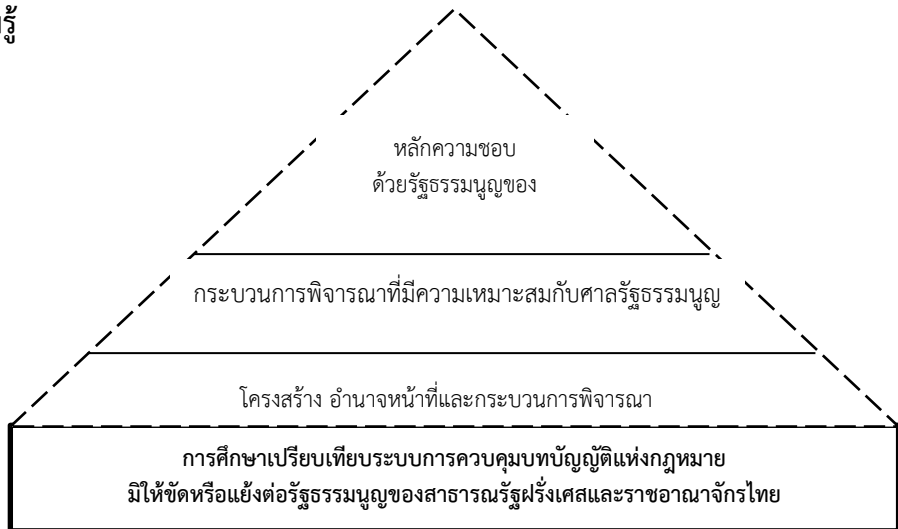
โครงสร้างของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสและศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย คณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสมีความแตกต่างจากศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยตรงที่คณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่ได้เป็นองค์กรประเภทศาลเช่นเดียวกับศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย แต่เป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมาเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างรัฐสภากับฝ่ายบริหารมากกว่าจะทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดปัญหารัฐธรรมนูญ สังเกตได้จากอำนาจหน้าที่ของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่กำหนดให้สามารถทำการควบคุมกฎหมายได้ก่อนประกาศใช้กฎหมายและหลังประกาศใช้บังคับกฎหมาย

กระบวนการพิจารณา คณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสทำสองหน้าที่คือ วินิจฉัยความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายกับอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการเลือกตั้ง ซึ่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่มีกฎหมายเฉพาะที่กล่าวถึงวิธีพิจารณาของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญเอาไว้ แต่มีบทบัญญัติของกฎหมายและกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญแทรกอยู่ในรัฐธรรมนูญ กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ กฎเกณฑ์ของฝ่ายบริหาร และกฎเกณฑ์ภายในของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญเอง

3. ข้อเสนอแนะการปรับปรุงถึงโครงสร้างอำนาจหน้าที่และกระบวนการพิจารณาที่มีความเหมาะสมกับศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย

ตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศสนั้นมีฝ่ายการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะอดีตประธานาธิบดีที่ยังมีชีวิตอยู่ นักกฎหมายจำนวน 9 คน ซึ่งประธานาธิบดีแต่งตั้ง 3 คน ประธานสภาผู้แทนราษฎรแต่งตั้ง 3 คน และประธานวุฒิสภาแต่งตั้งอีก 3 คน ในขณะที่ศาลรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยนั้นตุลาการรัฐธรรมนูญได้รับการสรรหาจากคณะกรรมการสรรหาจากตุลาการศาลปกครอง ศาลฎีกา ผู้ทรงคุณวุฒิสาขานิติศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และผู้เคยรับราชการในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าอธิบดี ซึ่งผ่านการสรรหาจากที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกา ที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด สรรหาจากผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และจากผู้รับหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า หรือตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีสูงสุดไม่น้อยกว่า 5 ปี และให้วุฒิสภาเป็นองค์กรที่ให้ความเห็นชอบในขั้นสุดท้าย

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ รัฐธรรมนูญกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นระเบียบพื้นฐานในการปกครองรัฐไว้ และกฎเกณฑ์จำนวนมากก็เป็นกฎเกณฑ์ที่จะขัดแย้งกันมิให้ผู้ปกครองใช้อำนาจตามอำเภอใจ จึงเป็นที่ประจักษ์อยู่ในตัวเอง การถ่วงดุลอำนาจขององค์กรของรัฐที่ปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

กระบวนการพิจารณาที่มีความเหมาะสมกับศาลรัฐธรรมนูญ

หลักการพิจารณาคดีโดยเปิดเผย หลักการคัดค้านผู้พิพากษา หลักคู่ความที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคดี กระบวนการดำเนินคดีด้วยวาจา การสืบพยานหลักฐาน ต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนวิธีพิจารณาเฉพาะเรื่องนั้น ได้แก่ วิธีพิจารณาที่ร่างขึ้นมาเฉพาะคดีแต่ละประเภทซึ่งเป็นหลักเกณฑ์เฉพาะของแต่ละเรื่อง เช่น วิธีพิจารณาคดีฟ้องพรรคการเมือง วิธีพิจารณาคดีเกี่ยวกับพรรคการเมือง วิธีพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ตามรัฐธรรมนูญและวิธีพิจารณาควบคุมมิให้กฎหมายขัดรัฐธรรมนูญ เป็นต้น การแยกวิธีพิจารณาออกเป็นแต่ละเรื่องก็เพื่อให้สอดคล้องกับเรื่องที่เป็นปัญหาที่มีลักษณะและความยากง่ายต่างกัน ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยสมควรที่จะมีการแบ่งแยกองค์คณะให้ชัดเจนกว่าปัจจุบัน

โครงสร้าง อำนาจหน้าที่และกระบวนการพิจารณา

โครงสร้างของตุลาการรัฐธรรมนูญ โครงสร้างของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส คณะตุลาการรัฐธรรมนูญ (Conseil Constitutionnel) ของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับปี ค.ศ. 1958 นั้น มิได้มีลักษณะเป็นองค์กรอย่างศาล แต่มีลักษณะเป็นคณะกรรมการที่มีความเป็นกลาง ทำหน้าที่ลดความขัดแย้งระหว่างรัฐสภากับ

รัฐบาล และไม่ได้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้ทำหน้าที่เป็นองค์กรที่เป็นหลักประกันในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ส่วนการเสนอปัญหาว่ากฎหมายขัดรัฐธรรมนูญหรือไม่ก็จะถูกจำกัดเฉพาะแต่เนื้องานการเมืองระดับสูงและสมาชิกรัฐสภาเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยเห็นว่าควรแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 148 ดังนี้

1. ควรเพิ่มมาตรา 148 วรรค 2 โดยใช้ถ้อยคำดังต่อไปนี้ “เมื่อศาลรัฐธรรมนูญได้รับความเห็นว่าร่างพระราชบัญญัติมีความขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญหรือตราขึ้นโดยไม่ถูกต้องตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญตามมาตรา 148 วรรคแรก (1) หรือ (2) ให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งเดือน”

2. ควรร่างพระราชบัญญัติที่ผ่านความเห็นชอบของรัฐสภาแล้วนั้นว่าหากมีบทบัญญัติใดที่ต้องให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณา ศาลรัฐธรรมนูญต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งเดือน ซึ่งจะทำให้ร่างพระราชบัญญัตินั้นจะได้มีผลบังคับใช้ในเวลาที่ไม่นานเกินไปจะได้สอดคล้องกับความต้องการในการแก้ไขปัญหาของประเทศในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

3. กระบวนการพิจารณาของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ควรกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายโดยคณะตุลาการรัฐธรรมนูญภายในระยะเวลาหนึ่งเดือนเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- โกเมศ ขวัญเมือง. (2561). *เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมืองชั้นสูง. ชุดที่ 1. หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- มานิตย์ จุมปา. (2548). *คำอธิบายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.*
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489. (2489, 10 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 63 ตอนที่ 30. หน้า 318-368.*
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2548). *ศาลรัฐธรรมนูญเปรียบเทียบ (รายงานการวิจัยของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ).* กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- Alec S. S. (1992). *The Birth of Judicial Politics in France: The Constitutional Council in Comparative Perspective.* New York: Oxford University Press.

แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความ รุนแรงในครอบครัว*

COMMUNITY PARTICIPATION DEVELOPMENT GUIDELINE FOR VIOLENCE IN FAMILY PREVENTION



นิธมน รัตนะรัต

Nirumon Rattanarat

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Faculty of Social Administration Thammasat University

Email: Narumonpr@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมสนทนากลุ่มย่อยผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรมและกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ผู้นำชุมชน และสมาชิกในชุมชน รวม 18 คน

ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลเมืองนางรองมีการกำหนดนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวไว้อย่างชัดเจนโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการเฝ้าระวังระดับพื้นที่ อย่างไรก็ตามพบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่สำคัญคือ คนในชุมชนมีทัศนคติที่ไม่ค่อยอยากเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องภายในครอบครัว จึงได้มีการกำหนดแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่สำคัญ 3 มาตรการ ได้แก่ 1. การใช้มาตรการในระดับครอบครัวโดยการสร้างความตระหนักรู้และสนับสนุนด้านองค์ความรู้ให้กับครอบครัว 2. การใช้มาตรการในระดับชุมชนโดยการจัดกิจกรรมในชุมชนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและ 3. การใช้มาตรการในระดับชาติโดยรัฐควรกำหนดแผนแม่บทหรือยุทธศาสตร์ชาติ โดยให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการยุติธรรมชุมชนในการระงับข้อพิพาทด้านความรุนแรงในครอบครัว

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของชุมชน; ความรุนแรงในครอบครัว; การป้องกันอาชญากรรม

Abstract

The research aimed to study operations and obstacles for prevention of violence in families in the community of Nang Rong Municipality, Buriram Province and to study the way to develop community participation in prevention of violence in families' problems. The research was conducted by qualitative research by in-depth interview and focus group discussion. Data were collected from 18 key informants who were qualified people, state officials involved in crime prevention and criminal justice, community leaders and community members.

The research results were as follows: Nang Rong Municipality had clearly defined policies for prevention and solution of domestic violence by establishing monitor committee in local level. However, some significant obstacles were found that the operations that lacked cooperation among community members who had not appreciated attitudes to involve in such problem due to perception of domestic or family affairs. Therefore, there has been organized the way of developing 3 measurements for community participation in prevention and solution of violence in families' problems, namely, 1. Measurement in family level should include raising awareness and support for giving knowledge to the family. 2. Measurement in community level should include organizing activities in community for enhancing good relationship in families. 3. Measurement in national level, public sector should formulate, in national strategy or master plan by emphasizing application of community justice process in dispute resolution relating to violence in families.

Keywords: Community Participation; Domestic Violence; Crime Prevention

บทนำ

ในปัจจุบันพบปัญหาอาชญากรรมเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะในกรณีของอาชญากรรมที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งจากผลการสำรวจของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ร่วมกับคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยสำรวจข้อมูลจากผู้ขอรับบริการจากศูนย์ช่วยเหลือสังคม โทร. 1300 พบว่าในปี 2560 มีเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัวจำนวนทั้งสิ้น 1,869 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2559 ซึ่งมีจำนวน 1,578 ราย หรือเพิ่มขึ้น 291 ราย ขณะที่ข้อมูลจากเว็บไซต์ www.violence.in.th พบว่า ความรุนแรงในครอบครัวที่เป็นคดี ในปี 2559 มีจำนวน

797 คดี และในปี 2560 มีจำนวน 1,207 คดี โดยทั้งนี้ศูนย์จัดการความรู้ความรุนแรงในครอบครัว คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยศาสตราจารย์ นพ.รณชัย คงสกนธ์ ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ได้ทำการสำรวจข้อมูลปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิงและบุคคลในครอบครัวที่สามารถเป็นตัวแทนข้อมูลระดับประเทศได้ โดยสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,280 ครอบครัว พบว่ามีความรุนแรงต่อผู้หญิงและบุคคลในครอบครัว จำนวน 787 ครอบครัว คิดเป็นความชุก ร้อยละ 34.6 เมื่อแยกตามลักษณะภูมิภาค จะเห็นว่า ภาคใต้มีความรุนแรงในครอบครัว สูงสุด ร้อยละ 48.1 อันดับ 2 ภาคกลาง ร้อยละ 42.5 อันดับ 3 ภาคเหนือ ร้อยละ 33.7 อันดับ 4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 32.7 และสุดท้ายคือ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 26 (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2561)

นอกจากนี้แล้วมูลนิธิหญิงชายก้าวไกลได้ทำการรวบรวมจากข่าวหนังสือพิมพ์ 10 ฉบับ ตลอดปี 2561 พบว่า เกิดข่าวความรุนแรงในครอบครัว สูงถึง 623 ข่าว สูงกว่าปี 2559 ร้อยละ 35.4 จำนวนนี้มีปัจจัยกระตุ้นจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ 108 ข่าว หรือร้อยละ 17.3 โดยอันดับ 1 เป็นข่าวฆ่ากันตาย 384 ข่าว ตามด้วยฆ่าตัวตาย 93 ข่าว ทำร้ายกัน 90 ข่าว ตั้งครรภ์ไม่พร้อม 33 ข่าว และความรุนแรงทางเพศของคนในครอบครัว 23 ข่าว โดยทั้งนี้ข่าวฆ่ากันตายพบว่า โดยเกินครึ่งหรือร้อยละ 73.3 เป็นข่าวสามีฆาตรกร ร้อยละ 58.2 ข่าวระหว่างคู่รักฝ่ายชายฆ่าฝ่ายหญิง ส่วนกรณีลูกฆ่าพ่อแม่ พบร้อยละ 46.5 และการฆ่ากันระหว่างญาติ 45.3 ที่น่าเป็นห่วงที่สุด ทำให้มีผู้เสียชีวิตถึง 443 คน ซึ่งสูงขึ้นไปถึง 173 คน หรือร้อยละ 64 เมื่อเทียบกับผู้เสียชีวิตในข่าว ปี 2559 (ผู้จัดการออนไลน์, 2562)

จากข้อมูลสถิติดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัญหาอาชญากรรมที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัวมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยคนใกล้ชิด คนรู้จัก หรือคนในครอบครัว มักเป็นต้นเหตุทำให้เกิดปัญหาความรุนแรงมากที่สุด โดยทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะในพื้นที่อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า มีอาชญากรรมที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัวเป็นจำนวนมาก ดังที่ปรากฏตามข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ เช่น ข่าวสามีใช้อาวุธปืนยิงภริยาและพ่อตาจนเสียชีวิตเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2561 เนื่องจากมาขอคืนดีกับภริยาแต่ไม่สำเร็จ (มติชนออนไลน์, 2561) ข่าวแม่ทิ้งทารกเพศชายในถังขยะห้องน้ำห้างสรรพสินค้าเทสโก้โลตัส อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2561 เนื่องจากแม่ตั้งครรภ์โดยไม่พร้อมที่จะมีบุตร (ไทยรัฐออนไลน์, 2561) ขาวนายตำรวจผูกคอตเสียชีวิตในบ้านพักโดยใช้สายเตารีดผูกคอตตัวเองติดกับราวบันได บริเวณหน้าห้องน้ำชั้นล่างของบ้านเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2562 ซึ่งสันนิษฐานว่าน่าจะเกิดจากความเครียดเรื่องงานหนี้สิน หรือปัญหาในครอบครัวเพราะผู้ตายพึ่งหย่าร้างกับภริยาและแยกกันอยู่ได้ไม่นาน และมาอาศัยอยู่บ้านพักหลังดังกล่าวเพียงคนเดียว (ไทยโพสต์ออนไลน์, 2562) และข่าวตาอายุ 75 ปี ใช้มีดอีโต้ฟันศีรษะหลานอายุ 17 ปีจนถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2560 เนื่องจากหลานเมาสุรา ชูจะฆ่าพ่อของตนเองและตา ประกอบกับใช้มีดฟันพ่อของตนเองและใช้มีดตบหน้าตาหลายครั้ง (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2560) เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า

ในพื้นที่อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีการก่ออาชญากรรมที่เกิดจากความรุนแรงในครอบครัวหลายรูปแบบด้วยกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำร้ายร่างกาย การฆ่าญาติและบุคคลภายในครอบครัว การทอดทิ้งบุตรของตนเอง หรือแม้กระทั่งการฆ่าตัวตายเนื่องจากประสบปัญหาต่างๆ ภายในครอบครัว ซึ่งปัญหาอาชญากรรมดังกล่าวนี้ควรที่จะต้องร่วมมือกันทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการป้องกันและแก้ไข

อย่างไรก็ตามแม้รัฐบาลจะได้มีการตราและบังคับใช้กฎหมายที่สำคัญซึ่งได้แก่ ประมวลกฎหมายอาญา และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 เพื่อใช้ส่งเสริมสถาบันครอบครัว และเพื่อใช้ลงโทษอาชญากรรมที่ก่อความรุนแรงในครอบครัวแล้วก็ตาม แต่จากการดำเนินการดังกล่าวพบว่ายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะยังพบการก่ออาชญากรรมที่เกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัวจำนวนมากในพื้นที่อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ กล่าวคือ การใช้มาตรการบังคับใช้กฎหมายจะเป็นการดำเนินการภายหลังจากที่ได้มีการกระทำความผิดหรือมีการก่ออาชญากรรมเกิดขึ้นในพื้นที่แล้ว โดยเป็นการดำเนินการที่ปลายเหตุ ซึ่งโดยหลักของการควบคุมอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องทำการป้องกันการเกิดอาชญากรรมที่ต้นเหตุ โดยแนวทางหนึ่งในการป้องกันอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้น ในการป้องกันอาชญากรรมจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นหรือในชุมชนที่อยู่อาศัยด้วยกันอย่างจริงจังในการจัดทำมาตรการป้องกันอาชญากรรมของตนเอง โดยมีหน่วยงานภาครัฐคอยให้คำแนะนำและให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านต่าง ๆ จึงจะทำให้การป้องกันอาชญากรรมในชุมชนมีประสิทธิภาพและช่วยลดอัตราการเกิดอาชญากรรมในชุมชนลงได้ (นฤกร คาประสิทธิ์, 2557) ด้วยเหตุนี้การใช้กลไกชุมชนจึงมีส่วนช่วยลดปัญหาอาชญากรรมได้ โดยคณะกรรมการชุมชนและผู้นำชุมชนจะมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้คนในชุมชนไม่นิ่งเฉยและมีส่วนร่วมกันติดตามสอดส่องแจ้งเหตุต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและตำรวจ ตลอดจนมีการวางแผน จัดทำนโยบาย โครงการ และการอบรมส่งเสริมพัฒนาความรู้และวิธีการจัดการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นภายในชุมชนได้เป็นอย่างดี

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว” โดยเลือกขอบเขตการวิจัยในพื้นที่ชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจาก (1) ชุมชนมีปัญหความรุนแรงในครอบครัวเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก (2) ชุมชนมีการขับเคลื่อนงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวภายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง (3) ชุมชนมีการรวมกลุ่มกันในรูปแบบของคณะกรรมการหมู่บ้านและมีแกนนำชุมชนที่มีความเข้มแข็งในการจัดทำแผนงาน มีมาตรการและการดำเนินการในเชิงรุกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว (4) ชุมชนมีภาคีเครือข่ายสนับสนุนที่เข้มแข็งหรือมีองค์กรพี่เลี้ยงหลักในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน และ

องค์กรภาคประชาชน และ (5) ชุมชนมีการใช้กิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและป้องกันปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงในครอบครัว อนึ่ง ในการศึกษาวิจัยนี้จะดำเนินการถอดบทเรียนการดำเนินการของชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว เพื่อใช้เป็นชุมชนนำร่องและเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้กับชุมชนอื่นตามบริบทของชุมชนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรมและกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และผู้นำชุมชนสมาชิกผู้อยู่อาศัยในชุมชน เจ้าอาวาสวัด และอาสาสมัครในชุมชน และการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐและแกนนำชุมชนเทศบาลเมืองนางรองที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในระดับพื้นที่

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการคัดเลือกเจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคมที่มีประสบการณ์ทำงาน และมีทักษะความรู้ความชำนาญทางด้านการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังต่อไปนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรมและกระบวนการยุติธรรมทางอาญา จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว จำนวน 3 คน และผู้นำชุมชน สมาชิกผู้อยู่อาศัยในชุมชน เจ้าอาวาสวัด และอาสาสมัครในชุมชน จำนวน 4 คน

2. การประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จำนวน 8 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐและแกนนำชุมชนเทศบาลเมืองนางรองที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในระดับพื้นที่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ อัยการ

สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน (สคช.) จำนวน 1 ท่าน นิติกรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 1 ท่าน นักพัฒนาสังคม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดบุรีรัมย์ (พมจ.) จำนวน 1 ท่าน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการโรงพยาบาลนางรอง จำนวน 1 ท่าน และแกนนำชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 1 ท่าน อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการในชุมชน จำนวน 1 ท่าน และคณะกรรมการชุมชน จำนวน 2 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview Questionnaires) โดยนำแบบสัมภาษณ์มาทำการสัมภาษณ์บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลแนวทางการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของชุมชน ในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว จำนวน 3 ชุด ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรมและกระบวนการยุติธรรมทางอาญา แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้นำชุมชน สมาชิกผู้อยู่อาศัยในชุมชน เจ้าอาวาสวัด และอาสาสมัครในชุมชนที่มีส่วนช่วยในการป้องกันและแก้ไขปัญหความรุนแรงในครอบครัว และแนวคำถามในการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) สำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ และแกนนำชุมชนเทศบาลเมืองนางรองที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในระดับพื้นที่

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษาทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัว โดยการศึกษาจากเอกสารหนังสือ บทความในวารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยภาคสนาม (Field research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคมที่มีประสบการณ์ทำงาน และมีทักษะความรู้ความชำนาญทางด้านการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้มีการดำเนินการได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกต จดบันทึก การจำแนกแยกแยะข้อมูล การกำหนดประเด็นเนื้อหา การวิเคราะห์ตีความเนื้อหาอย่างเป็นระบบ และทำการสังเคราะห์สรุปข้อมูลผลการศึกษาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การดำเนินงานของชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งมิติการดำเนินงานของชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ชุมชนมีส่วนร่วมอะไร (What) ชุมชนมีส่วนร่วมกับใคร (Who, Whom) และชุมชนมีส่วนร่วมอย่างไร (How) โดยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและได้ผลการศึกษาดังนี้

1.1 ชุมชนมีส่วนร่วมอะไร (What) จากการศึกษาพบว่า สมาชิกในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและมีการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็งในการดำเนินกิจกรรมการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชน กล่าวคือ สมาชิกในชุมชนส่วนใหญ่มีจิตสำนึกในการให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับหมู่บ้านของตนดังที่ได้มีการทำกิจกรรมและการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันในชุมชน โดยได้มีการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ของโครงการ ซึ่งการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชนของสมาชิกในชุมชนนั้นได้มีการดำเนินการครอบคลุม 3 ด้านได้แก่

1) การป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวเป็นการทั่วไป: ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหาในเชิงรุก (Proactive Prevention) โดยการสร้างความตระหนักรู้ต่อปัญหาความรุนแรงในครอบครัวโดยการให้ความรู้กับสมาชิกในชุมชนผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การกระจายข่าวสารเสียงตามสายในชุมชน การให้ความรู้สอดแทรกในเวทีการประชุมต่าง ๆ ในชุมชน และการโฆษณาประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชน เป็นต้น

2) การป้องกันเฝ้าระวังปัญหาความรุนแรงในครอบครัวเป็นการเฉพาะราย: เป็นการป้องกันเฝ้าระวังโดยการให้ความสำคัญกับกลุ่มเสี่ยงซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อความรุนแรงเช่น ครอบครัวที่มีบุตรหลานหรือคนในครอบครัวติดยาเสพติด ขอบตื้นเขิน มีฐานะยากจน มีผู้สูงอายุที่เจ็บป่วย เป็นต้น โดยผู้นำชุมชน คณะกรรมการชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุขจะมีการจัดทำบันทึกการสำรวจสภาพปัญหาของครอบครัวที่ต้องเฝ้าระวังเป็นพิเศษดังกล่าว และทำการเยี่ยมบ้านเพื่อให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำ และประสานงานส่งต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

3) การป้องกันการกระทำความรุนแรงในครอบครัวซ้ำและการคุ้มครองเยียวยาให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ: เป็นกรณีที่ได้มีการกระทำความรุนแรงในครอบครัวเกิดขึ้นแล้ว ต่อมาทีมสหวิชาชีพ เช่น ผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้มีการดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำความรุนแรงในครอบครัวซ้ำอีก โดยเน้นการไกล่เกลี่ยตกลงกันเองระหว่างคู่กรณีภายในครอบครัวก่อน หาก

ตกลงกันไม่ได้ก็จะนำเรื่องเข้าสู่ที่ประชุมกลุ่มชุมชน โดยมีคนกลางที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายเคารพนับถือ ผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน ช่วยไกล่เกลี่ย

1.2 ชุมชนมีส่วนร่วมกับใคร (Who, Whom) จากการศึกษาพบว่า ผู้นำชุมชนและคณะกรรมการชุมชนจะมีการติดต่อประสานงาน 3 รูปแบบได้แก่ รูปแบบการติดต่อแบบเป็นทางการผ่านทางหน่วยงาน รูปแบบการติดต่อทั้งทางการผ่านการส่งข่าวสารและข้อมูลในรูปของกรู๊ปไลน์ และรูปแบบการติดต่อโดยตรงในระดับบุคคล โดยเมื่อเกิดการกระทำความรุนแรงในครอบครัวขึ้น ผู้นำชุมชนจะเข้าไปสอบถามพูดคุยก่อน จากนั้นจึงจะมีการจัดการต้นตอของปัญหาว่าเกิดขึ้นมาจากเรื่องอะไร เช่น ดิดการพนัน ดิดยาเสพติด ฯลฯ จากนั้นจะประสานไปทางหน่วยงาน เช่น เทศบาลเมืองนางรอง, สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดบุรีรัมย์ (พมจ.), อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เข้าไปช่วยเหลือในเบื้องต้น การทำงานในเบื้องต้นจึงเป็นการรับฟังปัญหาจากชาวบ้าน ตรวจสอบ/ประเมินปัญหาในเบื้องต้น จากนั้นทำหน้าที่ประสานงานไปยังหน่วยงานสหวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อดำเนินการต่อ โดยมีลักษณะการทำงานแบบดาวกระจาย ไม่ยึดติดกับพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง เพื่อให้พื้นที่ต่าง ๆ ในชุมชนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง โดยการดำเนินการดังกล่าวจะมีการสร้างเครือข่ายในการติดต่อประสานงานกัน ในชุมชนในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหา

1.3 ชุมชนมีส่วนร่วมอย่างไร (How) จากการศึกษาพบว่า สมาชิกชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ เพื่อต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวซึ่งทางเทศบาลเมืองนางรองไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง จะต้องอาศัยครอบครัวและสมาชิกในชุมชนในการมีส่วนร่วมดำเนินการด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวนั้นจะอาศัยความร่วมมือกันของทีมสหวิชาชีพ โดยมีดำเนินการ 3 ระดับได้แก่ ระดับรายบุคคล ระดับครอบครัว และระดับชุมชน เนื่องจากเห็นว่าปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากตัวผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวเป็นหลัก

2. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

จากการศึกษาพบว่าปัญหาอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเกิดจาก

2.1 ปัญหาข้อจำกัดด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการที่เข้มงวดต่อการนำงบประมาณมาใช้ในการการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชน

2.2 ปัญหาการขาดความร่วมมือของสมาชิกในชุมชน เนื่องจากคนในชุมชนมีทัศนคติที่ไม่อยากเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องภายในครอบครัว โดยกลัวว่าหากต้องไปยุ่งเกี่ยวจะทำให้ตนเองได้รับผลกระทบหรือได้รับความเดือดร้อน หรือเห็นว่าตนเองไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทน จึงมักจะเลือกที่จะใช้วิธีการเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และรวมถึงลักษณะ

ความเป็นสังคมเมืองและสังคมชนบท กล่าวคือ หากลักษณะของชุมชนมีความเป็นสังคมเมืองมากกว่าสังคมชนบท คนในชุมชนก็มักจะให้ความร่วมมือกันน้อย เนื่องจากวิถีการดำเนินชีวิตที่ต้องพึ่งพาตนเองสูง อยู่แบบตัวใครตัวมันไม่ยุ่งเกี่ยวกัน

2.3 ปัญหาการขาดแคลนสหวิชาชีพโดยเฉพาะนักจิตวิทยาและนักสังคมสงเคราะห์ที่มาร่วมดำเนินการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชน

3. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

จากการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวจะต้องมีการดำเนินการที่สำคัญ 3 มาตรการได้แก่

3.1 การใช้มาตรการในระดับครอบครัว: โดยมีการดำเนินการที่สำคัญได้แก่

1) การสร้างความรักและความอบอุ่นภายในครอบครัว การสร้างความตระหนักรู้ต่อปัญหา การมีกิจกรรมทำร่วมกันภายในครอบครัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสนับสนุนด้านองค์ความรู้เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่พอมีพอกิน มีอาชีพ ไม่ยากจน พึ่งพาตนเองได้ และการลดและเลิกการดื่มสุราและยาเสพติดภายในครอบครัว

2) การเข้าถึงครอบครัวของผู้ที่ถูกกระทำความรุนแรง โดยสหวิชาชีพซึ่งได้แก่ แกนนำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองท้องถิ่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ทำการเยี่ยมบ้าน เพื่อติดตามสอดส่องเป็นรายครอบครัว เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความตระหนักถึงผลเสียของการกระทำความรุนแรงในครอบครัว และให้ความร่วมมือหรือเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

3.2 การใช้มาตรการในระดับชุมชน: โดยมีการดำเนินการที่สำคัญได้แก่

1) การจัดตั้งศูนย์ป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชน ซึ่งมีคณะทำงานมาจากคนในชุมชนที่ทำหน้าที่เฉพาะในการติดต่อประสานงานให้ความช่วยเหลือ โดยมีหน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการวางโครงสร้างการทำงานให้กับชุมชน และสนับสนุนการทำงานของชุมชนทั้งในด้านของการอบรมให้ความรู้ มีกองทุนสนับสนุน และมีการวางรูปแบบการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชน

2) การจัดกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ภายในชุมชนโดยการรวมคนทุกวัยเข้ามามีส่วนร่วม เช่น การจัดกิจกรรมภายในวัดเพื่อให้เข้าถึงวัดใกล้ธรรมะ การจัดกิจกรรมรณรงค์เลิกเหล้า การจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเกรงใจหรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดการอยากเข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงกิจกรรมที่สามารถดึงเด็กและเยาวชนให้สามารถเข้าร่วมได้

3) การสร้างองค์ความรู้ให้กับสมาชิกในชุมชนเพื่อให้ตระหนักถึงปัญหาและการเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

3.3 การใช้มาตรการในระดับชาติ: โดยมีการดำเนินการที่สำคัญได้แก่

1) รัฐควรจัดทำหลักสูตรการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในครอบครัวโดยกำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันการศึกษา โดยจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่เน้นในด้านการสร้างจิตสำนึกในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในครอบครัวร่วมกันของคนในชุมชน

2) การกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายด้านการป้องกันมลพิษในครอบครัวให้เป็นวาระแห่งชาติ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม และสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และการพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชนในการป้องกันปัญหามลพิษในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาชุมชน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในครอบครัว

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาใช้ในการอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการป้องกันปัญหามลพิษในครอบครัว พบว่าชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์มีการดำเนินการป้องกันปัญหามลพิษในครอบครัว โดยมีการดำเนินการ 3 ด้านได้แก่ 1) การป้องกันปัญหามลพิษในครอบครัวเป็นการทั่วไป ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหาในเชิงรุก (Proactive Prevention) โดยการสร้างความตระหนักต่อปัญหามลพิษในครอบครัวโดย การให้ความรู้กับสมาชิกในชุมชนผ่านการทอล์กโชว์ต่าง ๆ ในชุมชน 2) การป้องกันเฝ้าระวังปัญหามลพิษในครอบครัวเป็นการเฉพาะราย โดยการให้ความสำคัญกับกลุ่มเสี่ยงซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อมลพิษ และ 3) การป้องกันการกระทำมลพิษในครอบครัวและการคุ้มครองเยียวยาให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยมีทีมสหวิชาชีพ ได้แก่ ผู้นำชุมชน คณะกรรมการชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองหรือตำรวจเข้าทำการช่วยเหลือไกล่เกลี่ย และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้กระทำมลพิษ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ แสนประสิทธิ์ (2554) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการป้องกันปัญหามลพิษในครอบครัว โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า วิธีการป้องกันปัญหามลพิษในครอบครัวในชุมชนจะต้องทำการพัฒนารูปแบบการดำเนินการ 3 ขั้นตอนได้แก่ 1. การพัฒนาทักษะความรู้ให้กับผู้นำชุมชน และสมาชิกในชุมชน โดยการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหาร่วมกันในชุมชน 2. การพัฒนาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครอบครัวกลุ่มเสี่ยงที่มีแนวโน้มที่จะก่อมลพิษในครอบครัว และการร่วมกันเฝ้าระวังสังเกตการณ์ครอบครัวกลุ่มเสี่ยงร่วมกัน และ 3. การพัฒนารูปแบบการป้องกันปัญหาเพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ โดยเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในครอบครัว โดย

อาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในชุมชน ส่วนปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของชุมชนเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่สำคัญอย่างหนึ่งพบว่า มีปัญหาการขาดความร่วมมือของสมาชิกในชุมชน เนื่องจากคนในชุมชนมีทัศนคติที่ไม่อยากเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องภายในครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา อินทสา (2558) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการปรับพฤติกรรมที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหความรุนแรงในครอบครัว กรณีศึกษามูลนิธิหญิงชายก้าวไกล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การที่คนในชุมชนไม่สามารถเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหความรุนแรงในครอบครัวได้ส่วนหนึ่งเกิดจากเรื่องของทัศนคติที่เห็นว่าความรุนแรงในครอบครัวเป็นเรื่องส่วนตัวที่คนอื่นไม่ควรยุ่งเกี่ยว และเป็นปัญหาปกติธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งการมีความเชื่อที่ผิดโดยคิดว่าชายเป็นใหญ่ในบ้าน ผู้ชายมีบทบาทเป็นผู้นำครอบครัว มีอำนาจเหนือกว่าเพศหญิง ผู้หญิงและคนในครอบครัวต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งผู้ชาย ดังนั้น ผู้ชายจึงสามารถกระทำความรุนแรงทางร่างกายและจิตใจกับคนในครอบครัวได้

2. แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว จะต้องมีการดำเนินการที่สำคัญ 3 มาตรการได้แก่

1. การใช้มาตรการในระดับครอบครัว: โดยมีการดำเนินการที่สำคัญได้แก่ การสร้างความรักและความอบอุ่นภายในครอบครัว การมีกิจกรรมทำร่วมกันภายในครอบครัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่พอมีพอกิน มีอาชีพ ไม่ยากจน พึ่งพาตนเองได้ และการลดและเลิกการดื่มสุราและยาเสพติดภายในครอบครัว และการเข้าถึงครอบครัวของผู้ที่ถูกกระทำความรุนแรง โดยสหวิชาชีพซึ่งได้แก่ แกนนำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองท้องถิ่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ทำการเยี่ยมบ้าน เพื่อติดตามสอดส่องเป็นรายครอบครัว เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความตระหนักถึงผลเสียของการกระทำความรุนแรงในครอบครัว และให้ความร่วมมือหรือเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญห ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการป้องกันอาชญากรรมของวอลเตอร์ ซี.เรคเลส (Walter C Reckless) ซึ่งเสนอแนวคิดการป้องกันอาชญากรรมโดยเน้นเรื่อง พยายามให้ครอบครัวทำหน้าที่ให้ครบทุกด้านซึ่งได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู การสั่งสอน การให้ความรักความใกล้ชิดกันในครอบครัว บิดามารดาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุตรจะได้เลียนแบบและต้องเลิกปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม (นวลจันทร์ ทัศนชัยกุล, 2548) และสอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันทางสังคม (Social Bonding Theory) ของทราวิส เฮอร์ชี (Travis Hirschi) ซึ่งเชื่อว่า บุคคลที่มีความผูกพัน (Attachment) ทางสังคมมากก็บ่งชี้หรือกลุ่มในสังคม ซึ่งได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน และเพื่อนฝูง มักจะมีแนวโน้มที่จะไม่ประกอบอาชญากรรม ซึ่งความผูกพัน หรือรักใคร่กับบุคคลอื่น หรือมีความสนใจกับความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่น โดยความผูกพันนี้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลมีการพัฒนาการยอมรับค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม ส่งผลให้บุคคลสร้างความรู้สึกหรือสามัญสำนึกที่จะควบคุมตนเองให้เป็นบุคคลที่ดีในสังคม (พรชัย ชันติ และคณะ, 2543)

2. การใช้มาตรการในระดับชุมชน: โดยมีการดำเนินการที่สำคัญได้แก่ การจัดตั้งศูนย์ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในครอบครัวในชุมชน ซึ่งมีคณะทำงานมาจากคนในชุมชนที่ทำหน้าที่เฉพาะในการติดต่อประสานงานให้ความช่วยเหลือ โดยมีหน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการวางโครงสร้างการทำงานให้กับชุมชน และสนับสนุนการทำงานของชุมชนทั้งในด้านของการอบรมให้ความรู้ มีกองทุนสนับสนุน และมีการวางรูปแบบการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในครอบครัวในชุมชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับความเห็นของ ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2544) เห็นว่าการสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาเพื่อป้องกันปัญหาในชุมชน อาจนำแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนามาใช้ ซึ่งวิธีการคือ การจัดตั้งองค์กรและเครือข่ายเพื่อลดการพึ่งพิงจากการบริการภายนอก และนำศักยภาพที่โดดเด่นของชุมชนมาใช้ในการแก้ไขปัญหามลพิษ (ยงยุทธ แสนประสิทธิ์, 2554) โดยการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในครอบครัวในชุมชนนี้จะก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ของคนในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมในการช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในครอบครัวร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนของเฮอเบิร์ต แกนส์ (Herbert Gans) โดยเห็นว่า หากคนในชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกันมากก็จะเป็นประโยชน์ต่อการรักษาความปลอดภัย และช่วยป้องกันอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ ดังนั้น การป้องกันอาชญากรรมในชุมชนจึงต้องให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์กันของสมาชิกในชุมชนเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญต่อสถานที่และอุปกรณ์รองลงมา เช่น จัดให้มีสโมสร การพักผ่อน ร้านอาหาร การเล่นกีฬา และจะต้องมีการพบปะแลกเปลี่ยนความเห็นกันเพื่อจัดระเบียบชุมชน และหาแนวทางร่วมกันในการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนของตนเอง (นวลจันทร์ ทศนชัยกุล, 2548)

3. การใช้มาตรการในระดับชาติ: โดยมีการดำเนินการที่สำคัญได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายด้านการป้องกันมลพิษในครอบครัวให้เป็นวาระแห่งชาติ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม และสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และการพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชนในการป้องกันปัญหามลพิษในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของคนในชุมชนของวิลเลียม รีตเตอร์ (William W. Reeder) ซึ่งเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยด้านการสนับสนุน (Support) ซึ่งได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ตัวบุคคลหรือกลุ่มคนด้านโอกาส (Opportunity) ความสามารถ (Ability) และความคิดเห็น (Opinion) ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้คนทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเนื่องจากรู้สึกว่ามีผู้สนับสนุนให้ทำ และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน (Community Development) ออเธอร์ ดันแฮม (Authur Dunham) และ ปีเตอร์ ดู ซาวตอย (Peter Du Soutoy) ได้ให้

ความหมายว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการทางสังคมที่ประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติการในรูปของกลุ่ม และการสนับสนุนจากองค์กรของรัฐบาลหรือเอกชน อันเป็นการผนึกกำลังกันเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนให้มีความเป็นปึกแผ่นตามความต้องการที่แท้จริงของชุมชน สอดคล้องกับสภาพของสังคม วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน นอกจากนี้แล้วศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ พวงงาม ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์ปรับปรุงอย่างมีกระบวนการ (Process) และเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีโครงสร้างและแบบแผน (Planned and Structured Change) หรือมีการกำหนดทิศทางเป้าหมาย ที่แน่นอน (Ultimate Goal) ที่อาจเป็นไปได้ทั้งการกระทำของภาครัฐและภาคเอกชน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชน ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น เศรษฐกิจ การศึกษาเรียนรู้ สุขอนามัย วัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเพื่อให้มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2562) ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนโดยการจัดทำยุทธศาสตร์หรือนโยบายด้านการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนในการจัดทำแผนงานและการทำกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อปกป้องคุ้มครองชีวิตของคนในชุมชนให้มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่อย่างปกติสุขต่อไป

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว มีดังต่อไปนี้

1. การให้ความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงานนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชน

2. แกนนำชุมชน คณะกรรมการชุมชน และอาสาสมัครชุมชนมีทักษะความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะทักษะความรู้ทางด้านสังคมสงเคราะห์ การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ และไม่ฝักใฝ่การเมืองฝ่ายใด

3. การมีเครือข่ายการทำงานของสหวิชาชีพในชุมชนที่มีความเข้มแข็ง มีการให้การช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันของคนในชุมชน สามารถดำเนินการเชิงรุกและมีการดำเนินการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชนได้อย่างรวดเร็ว

4. มีการจัดกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ภายในชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมงานประเพณี กิจกรรมงานกีฬา และกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

5. การมีระบบครอบครัวที่ดี มีความรักความเข้าใจกัน มีทักษะในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีฐานะทางเศรษฐกิจที่สามารถเลี้ยงตนเองได้พอมีพอกินโดยมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย มีการลด ละ เลิกเหล้า ยาเสพติดในครอบครัว และรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐควรจัดทำยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในระดับพื้นที่ที่เอื้อต่อการบูรณาการทำงานร่วมกันจากหลายฝ่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในชุมชนในการเข้ามาช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการดำเนินการร่วมกันแกนนำชุมชน

2. รัฐควรมีการจัดสรรงบประมาณประจำปีให้ชุมชนดำเนินกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว และมีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิมาอบรมให้ความรู้ให้กับสมาชิกในชุมชนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

3. ในกรณีที่มีการกระทำความรุนแรงในครอบครัวเกิดขึ้น รัฐควรเน้นกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดโดยใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ และการนำระบบยุติธรรมชุมชนมาช่วยในการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และการประชุมกลุ่มครอบครัวและชุมชน ซึ่งนอกจากจะได้ผลดีทั้งต่อตัวผู้กระทำความรุนแรง ผู้ถูกกระทำความรุนแรง บุคคลในครอบครัว และสมาชิกในชุมชนมากกว่าการใช้กระบวนการยุติธรรมกระแสหลักหรือการฟ้องคดีผู้กระทำความผิดเพื่อให้ศาลพิพากษาลงโทษแล้ว ยังกระตุ้นสมาชิกในชุมชนให้เกิดการตระหนักรู้ถึง

ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่มีอยู่ในชุมชน และเข้ามามีส่วนร่วมกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ข้อเสนอแนะต่อแกนนำชุมชนและเครือข่ายการทำงานในชุมชน

1.1 ควรมีระบบพี่เลี้ยงที่เป็นผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะทำการอบรม ให้คำปรึกษา และถ่ายทอดทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวให้กับแกนนำชุมชนซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานชุมชน คณะกรรมการชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อให้แกนนำชุมชนตระหนักถึงปัญหา สามารถดำเนินการในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และสามารถถ่ายทอดความรู้ต่อไปยังสมาชิกในชุมชนถึงวิธีการป้องกันป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวได้

1.2) ควรจัดการประชุมอบรมหรือสัมมนาเครือข่ายความร่วมมือการทำงานด้านการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชน เพื่อกำหนดแนวทางการบูรณาการทำงานร่วมกันที่เป็นรูปธรรมทั้งในด้านการป้องกันทั้งก่อนการกระทำและหลังการกระทำ ความรุนแรง เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ และรวมถึงการติดต่อประสานงานร่วมกันในระหว่างเครือข่าย เพื่อให้สามารถดำเนินการป้องกันปัญหาและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ถูกกระทำ ความรุนแรงได้อย่างรวดเร็ว

1.3) ควรมีการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชนโดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในตำบลและมีสำนักงานย่อยตั้งอยู่ในหมู่บ้าน มีคณะทำงานที่ทำหน้าที่โดยเฉพาะและมีรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินการป้องกัน แก้ไขปัญหา และให้ความช่วยเหลือเยียวยาแก่ผู้ถูกกระทำ ความรุนแรงในครอบครัวได้อย่างรวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะต่อครอบครัวและสมาชิกในชุมชน

2.1) ควรสร้างความตระหนักรู้ต่อปัญหาและการปรับเปลี่ยนทัศนคติในทางลบของสมาชิกในชุมชนต่อการเข้าไปช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหความรุนแรงในครอบครัวในชุมชน โดยการประชาสัมพันธ์ตามสถานที่และสื่อต่าง ๆ ในชุมชน การรณรงค์ลดและเลิกการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว การรณรงค์ลดและเลิกการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และการไม่เสพสิ่งเสพติดในชุมชนซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่สำคัญประการหนึ่งของปัญหาความรุนแรงในครอบครัว การจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และการจัดกิจกรรมโครงการครอบครัวตัวอย่างที่เลิกกระทำ ความรุนแรงหรือกิจกรรมอื่น ๆ โดยมีการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้ครอบครัวอื่นในชุมชนมีส่วนร่วมปฏิบัติตาม

2.2) ควรมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกในชุมชนในการป้องกันและลดปัญหาความรุนแรงในครอบครัวในชุมชน โดยกำหนดมาตรการลงโทษในชุมชนหากครอบครัวใดฝ่าฝืน เช่น การถูกตัดสิทธิพิเศษบางประการในชุมชน เช่น เงินช่วยเหลือเยียวยาหรือสวัสดิการที่ได้รับจากชุมชน และการเข้าร่วมกิจกรรมบางอย่างในชุมชน เป็นต้น โดยการให้แกนนำชุมชนและ

คณะกรรมการชุมชนแจ้งรายละเอียดดังกล่าวผ่านการประชุมหมู่บ้าน เสียงตามสาย และป้ายโฆษณาประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชน

2.3) สำหรับครอบครัวกลุ่มเสี่ยงที่มีแนวโน้มที่จะมีการกระทำความรุนแรงในครอบครัว หรือมีการกระทำความรุนแรงในครอบครัวบ่อยครั้ง ควรมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองท้องถิ่น และแกนนำชุมชนเข้าร่วมประชุมให้คำปรึกษาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และการให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2560). ตาวัย 75 คว่ำอึดฟันคอฟลุ่ 17 สูดทนเมาของเงินชู้ซ่า-ทำร้าย พ่อ. สืบค้น 15 มีนาคม 2563, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news>.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2562). การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- ไทยโพสต์ออนไลน์. (2562). พ.ต.ท.ใช้สายเตารีดผูกคอตาย คาดเครียดเรื่องงาน หนี้สิน-ปัญหาครอบครัว. สืบค้น 15 มีนาคม 2563, จาก <https://www.thaipost.net/main/detail>.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2561). คลอดลูกในห้างฯ สรุปลดทิ้งทารกที่นางรอง แม่แบ่งออกมาที่ห้องน้ำ. สืบค้น 15 มีนาคม 2563, จาก <https://www.thairath.co.th/news/northeast>.
- นฤกร คาประสิทธิ์. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม: กรณีศึกษาตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชาจังหวัดชลบุรี (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. (2548). อาชญากรรม การป้องกัน: การควบคุม (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์พรทิพย์การพิมพ์.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2562). สถิติความรุนแรงในครอบครัวสูงขึ้น 33% พบฆ่ากันตายเพิ่ม 70% ส่วนใหญ่เป็นผัวฆ่าเมีย. สืบค้น 15 มีนาคม 2563, จาก <https://mgronline.com>.
- พรชัย ชันดี และคณะ (2543). ทฤษฎี และงานวิจัยทางอาชญาวิทยา. กรุงเทพฯ: บุ๊คเน็ต.
- มติชนออนไลน์. (2561). เพราะรักฝ่ายเดียว! หนุ่มอ้างเหตุยิงดับ เมีย-พ่อตา เผยเหมือนถูกหลอกแต่งงานเอาสินสอดตร.จับได้ก่อนฆ่าตัวตายตาม. สืบค้น 15 มีนาคม 2563. จาก https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_920243.
- ยงยุทธ แสนประสิทธิ์. (2554). รูปแบบการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัวโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี (ดุขภูนิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชากรวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). พบผลสำรวจ 'ความรุนแรงในครอบครัว' 34.6%. สืบค้น 15 มีนาคม 2563. จาก <https://www.thaihealth.or.th>.

อังคณา อินทสา. (2558). กระบวนการปรับตัวพฤติกรรมที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว กรณีศึกษามูลนิธิหญิงชายก้าวไกล (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Authur, Dunham. (1985). *Community Welfare Organization*. New York: Thomas y. Crowell company.

Gans, H. (1962). *The Urban Villagers*. New York: The Free Press.

Hirschi, Travis. (1969). *Causes of Delinquency*. Berkeley: University of California Press.

Peter Du Soutoy. (1962). *The Organization of a Community Department Program*. London: Oxford University Press.

Walter C. Reckless. (1973). *The Crime Problem*. California: Goodyear Publishing Co. Inc.

William W. Reeder. (1974). *Some Aspects of The Informal Social Participation of Families in New York State*. New York: Cornel University.

การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี*

MANAGEMENT OF DRUG ADDICTS REHABILITATION AT WAT THAMKRABOK
PHRABUDDHABAT DISTRICT SARABURI PROVINCE



พระสมุห์บุญโชค กิตติสารโ, สุรินทร์ นิชามังกูร, สมาน งามสนธิ

Phasamuboonchok Kittisaro, Surin Niyamanmgkoon, Saman Ngamsanit

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya Universit

Corresponding Author E-mail: pollawat.see@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการ และนำเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการพัฒนาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการบำบัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการ โดยสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด วัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ด้านการฟื้นฟูทางกาย ด้านการฟื้นฟูทางใจ ด้านการส่งเสริมอาชีพ

คำสำคัญ: การบริหาร; ปัจจัยที่ส่งผล; การฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

Abstract

Objectives of this research article were to study management, Factors affecting the management and to present the application of Buddhist principles for the development of drug addiction rehabilitation management at Wat Thamkrabok Phrabuddhabat District Saraburi Province, conducted by the mixed research methods. The quantitative research collected data with questionnaires from 123 samples. who received treatment. The qualitative research, data were collected from 18 key informants by in-depth interview and from 9 participants in focus group discussion. The statistics used for the quantitative data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. and multiple regression the qualitative data were analyzed by content descriptive interpretation.

The research findings were as follows: The management of drug addicts' rehabilitation according to the principle of Itthipada 4, by overall, was at a high level in all aspects. Factors for rehabilitation of drug addicts at Wat Thamkrabok Phrabuddhabat, Factors of drug addicts' rehabilitation management, by overall, was at a high level. Development guidelines for drug addiction rehabilitation at Wat Thamkrabok Phrabuddhabat District Saraburi Province consisted of physical rehabilitation. mental rehabilitation and career promotion.

Keywords: Management; Rehabilitation of Addicts; Factors affecting

บทนำ

แหล่งความรู้ยิ่งใหญ่ที่ได้บันทึกข้อค้นพบเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์แบบองค์รวม พร้อมทั้งรวบรวมคำอธิบายเกี่ยวกับธรรมชาติของสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของมนุษย์ไว้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางนั่นก็คือพุทธธรรม อันเป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าค้นพบความจริงสูงสุดเกี่ยวกับกฎธรรมชาติและความเป็นไปตามกฎของธรรมชาติ ซึ่งในแต่ละหลักธรรมคำสอนมุ่งอธิบายถึงกระบวนการต่าง ๆ ของชีวิตและจิตใจมนุษย์อย่างละเอียด โดยอธิบายถึงสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา สภาพจิตใจของมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน

พระพุทธศาสนามีได้เป็นเพียงแต่หลักการหรือทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังวางรากฐานการปฏิบัติที่สามารถก่อให้เกิดผลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและยกระดับจิตใจของมนุษย์ได้อีกด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พุทธศาสนามีหลักการและวิธีการเดียวกันกับวิทยาศาสตร์ที่มีวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบระเบียบ โดยมุ่งศึกษาเพื่อให้ค้นพบเรื่องธรรมชาติและกฎของธรรมชาติ เช่นเดียวกับวิทยาศาสตร์ แต่มีจุดต่างตรงที่วิทยาศาสตร์มุ่งเน้นการศึกษาเรื่องธรรมชาติภายนอกตัวมนุษย์ แต่พระพุทธศาสนาเน้นการศึกษาเรื่องธรรมชาติภายในตัวมนุษย์หรือจิตใจของมนุษย์

นั่นเอง โดยมีคำอธิบายที่มีเหตุผลที่สามารถพิสูจน์ซ้ำและประจักษ์ชัดถึงผลลัพธ์ที่เป็นความจริงแท้ที่เห็นผลได้โดยไม่จำกัดกาล ซึ่งต่างจากทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ที่อาจจะแปรเปลี่ยนไปได้หากมีหลักฐานหรือข้อค้นพบใหม่ๆที่มีความน่าเชื่อถือและแตกต่างจากเดิม (ชมพูนุท ศรีจันทร์ 2552)

แม้ว่าศาสตร์สมัยใหม่จะพัฒนาไปไกลมาก แต่หลักพุทธธรรมยังอยู่คู่กับพุทธศาสนิกชน ศาสนาไม่ได้ถูกกลืนให้หายไปตามยุคสมัยแต่สามารถอยู่ร่วมกับวิทยาศาสตร์ได้อย่างกลมกลืน อีกทั้งศาสนาได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการบำบัดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยการใช้เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้ป่วยเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติในเชิงบวก สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนสร้างคนดีกลับเข้าคืนสู่การใช้ชีวิตอย่างปกติสุขในสังคมอีกครั้ง พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพและฝึกฝนได้หากการพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ถูกพัฒนาไปด้วยกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมรู้จักการมีสติละอายต่อการทำบาป อดทนต่อสิ่งเร้าที่จะนำพาไปในทางอภัยได้ ก็สามารถที่อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (พระเทพสุวรณเมธี (สุชาติ กิตติปัญโญ) และ สุพิชฌาย์ พรพิณรงค์, 2560)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการบูรณาการระหว่างศาสตร์สมัยใหม่กับหลักพุทธธรรมสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยบำบัดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดได้ อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขทั้งปัจเจกบุคคลและสังคม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกวัดถ้ากระบอกมาเป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ในหัวข้อ การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ติดตามเสด็จที่เข้ามาบำบัดฟื้นฟูที่วัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 180 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อหาคุณภาพ ความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of congruence) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.913 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้สามารถนำไปใช้ได้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเมื่อได้รับและรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple regression Stepwise)

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในครั้งนี้เริ่มจากการค้นหาข้อมูลตามเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหาข้อมูลปัจจุบัน โดยการจัดทำข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล แปลงข้อมูลเสียงเป็นลายลักษณ์อักษร และเรียบเรียงเป็นเนื้อหาเชิงวิชาการ แยกแยะ จัดลำดับ เรียบเรียงประเด็นสำคัญเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา จากนั้นนำข้อมูลมาสรุปเพื่อเขียนสรุป

ผลการวิจัย

1. การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดตามเสด็จวัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 86.18 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 51.03 มีสถานภาพโสด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 46.34 ระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 94.23 อาชีพ (ก่อนเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพ (ก่อนเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู) เป็นรับจ้างอิสระ (Freelance) จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 57.72 รายได้ (ก่อนเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 69 คน คิด

เป็นร้อยละ 56.10 เหตุผลของการใช้ยาเสพติดครั้งแรก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยากรลอง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44.72 ระยะเวลาที่เสพยาเสพติด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการเสพยาเสพติด 1 ปี ถึง ไม่เกิน 3 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 15.45

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบोक พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.64) รองลงมา ด้านวัสดุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.62) ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.58) และด้านด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.63)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ระดับการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ด้านวิมังสา (ไตร่ตรอง) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.65) รองลงมา ด้านจิตตะ (เอาใจใส่) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.70) ด้านวิริยะ (ความเพียร) มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.64) และด้านด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.68)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด วัดถ้ำกระบोक อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า ระดับการพัฒนาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด วัดถ้ำกระบोक อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ด้านการฟื้นฟูทางกายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.66) รองลงมา ด้านการส่งเสริมอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.64) และด้านการฟื้นฟูทางใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.65)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบोक อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ที่ส่งผลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด วัดถ้ำกระบोकอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ส่งผลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบोकอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านบุคลากร ด้านการ

จัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .824 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .680 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) ที่ปรับแล้ว เท่ากับ .669 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด สามารถร่วมกันทำนายการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 66.9 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านบุคลากร สามารถทำนายการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 39.5 ด้านการจัดการทำนายได้ร้อยละ 30.8 ด้านงบประมาณทำนายได้ร้อยละ 18.9 ด้านวัสดุ ทำนายได้ร้อยละ 11.2

การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ด้านวิริยะ (ความเพียร) ด้านวิมังสา (ไตร่ตรอง) และด้านจิตตะ (เอาใจใส่) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .824 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .847 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) ที่ปรับแล้ว เท่ากับ .842 แสดงว่า การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 84.2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ (ความพอใจ) สามารถทำนายการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 38 ด้านวิริยะ (ความเพียร) ทำนายได้ร้อยละ 35.3 ด้านวิมังสา (ไตร่ตรอง) ทำนายได้ร้อยละ 27.1 ด้านจิตตะ (เอาใจใส่) ทำนายได้ร้อยละ 26.4

ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดและการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 มีอิทธิพลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดและการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 มีอิทธิพลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรีทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด และการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .859 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .768 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) ที่ปรับแล้ว เท่ากับ .761 แสดงว่า การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดและการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ากระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 76.1 เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

สามารถทำนุบำรุงการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอกอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 38.3 การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดตามหลักอิทธิบาท 4 ทำนายได้ร้อยละ 26.1

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีรายละเอียดดังนี้

ด้านบุคลากร มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ เลือบบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง พัฒนาจิตใจบุคลากรให้เข้มแข็งมีจิตสาธารณะ เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาสำหรับการฟื้นฟูเป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ให้การดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยเป็นอย่างดี

ด้านงบประมาณ มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ จัดสรรงบประมาณประจำปี รับบริจาคเป็นการเฉพาะ ใช้จ่ายงบประมาณด้วยความโปร่งใส จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดูแลฟื้นฟูอย่างเพียงพอ มีส่วนลดค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตามสมควร

ด้านวัสดุ มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน จัดเก็บอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ให้พร้อมใช้งานเสมอ ขอการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หาวัสดุทดแทนจากธรรมชาติเพื่อลดการใช้วัสดุที่เป็นมลพิษ

ด้านการจัดการ มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ วางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบ วางระเบียบปฏิบัติและกิจวัตรไว้อย่างชัดเจน จัดกลุ่มเพื่อให้ดูแลอย่างได้ใกล้ชิดเป็นรายบุคคล ตรวจสอบติดตามผลการดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเพื่อดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยอย่างเหมาะสม

ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้บริหารเต็มใจบริหารงาน ผู้บริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย ทีมงานทุกคนสมัครใจร่วมงาน ผู้บริหารยินดีรับข้อเสนอแนะในการบริหารฟื้นฟูผู้ป่วย ผู้บริหารยินดีให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการดูแลฟื้นฟู

ด้านวิริยะ (ความเพียร) มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้บริหารมีความอดทนสาหัสในการทำงาน ผู้บริหารมีความพยายามในการแสวงหาแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนขยันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารเพียรพยายามแก้ไขปัญหาคาใจดูแลฟื้นฟูผู้ป่วย ผู้บริหารมีความพยายามในการฟื้นฟูผู้ป่วยอย่างเต็มที่

ด้านจิตตะ (เอาใจใส่) ผู้บริหารเอาใจใส่ในการทำงาน ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารประชุมติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความความมุ่งมั่นในพันธกิจของวัด ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ

ด้านวิมังสา (ไตร่ตรอง) มุ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้บริหารใช้ปัญญาและเหตุผลพิจารณาหาแนวทางการบำบัดที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารร่วมกันปรับปรุงแก้ไขแผนดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารนำเอาข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากทุกภาคส่วนมาปรับปรุงการ

บริหารงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารทบทวนกระบวนการในการให้การดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยอยู่เสมอ ผู้บริหารพิจารณาไตร่ตรองหาแนวทางและวิธีการในการบำบัดที่เหมาะสม

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด วัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี

แนวทางการพัฒนาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด วัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย

ด้านการฟื้นฟูทางกาย มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ มีการทำกิจวัตรเป็นประจำทุกวัน มีการรับประทานยาและยาดัด มีการอบสมุนไพรเป็นประจำ มีกิจกรรมให้ผู้ป่วยได้ออกกำลังกาย มีการฟื้นฟูร่างกายผู้ป่วยด้วยกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ด้านการฟื้นฟูทางใจ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ มีการฝึกสมาธิอบรมจิตใจเป็นประจำ มีการทำวัตรสวดมนต์ทุกวัน มีกิจกรรมการฟังพระธรรมเทศนาเป็นประจำ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษของยาเสพติดปัญหาและทางออก มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ผู้ป่วยได้ผ่อนคลายจิตใจ

ด้านการส่งเสริมอาชีพ มีการส่งเสริมคุณธรรมในการประกอบสัมมาชีพ มีการฝึกอาชีพอาชีพสุจริตเช่น ทำเซรามิก ก่อสร้าง เกษตรกรรม เป็นต้น มีการส่งเสริมอาชีพตามความถนัดของแต่ละคน มีการให้ความรู้ในการประกอบสัมมาอาชีพ มีการพัฒนาผู้ป่วยให้มีอาชีพหลังการฟื้นฟู

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญของดัชนีชี้วัดเรื่อง “การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี” สามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก พบว่าระดับปัจจัยการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากทุกด้านมีการบริหารจัดการได้ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงบประมาณมีการจัดการเป็นอย่างดีซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดแสดงให้เห็นว่าวัดมีการบริหารจัดการงบประมาณได้ดี มีทั้งการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและการสรรหางบประมาณจากแหล่งต่าง ๆ โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเป็นอย่างดี อีกส่วนหนึ่งคือมีการบริหารบุคคลากรเป็นอย่างดี และอีกส่วนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ที่ผู้บริหารเอาใจใส่ในการบริหารแบบองค์รวม เน้นที่ปัจจัยการบริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิกา สุภาพงษ์ (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินการบริหารจัดการของสหกรณ์เคหสถาน ชุมชนริมคลองลาดพร้าว” ผลการวิจัยพบว่า มีการบริหารปัจจัย 4M เป็นอย่างดี มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์โดยบูรณาการอย่างลงตัว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญฟ้า ปัญญา (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การทำธุรกิจของผู้สูงวัยที่ประสบความสำเร็จ: การวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า

การทำธุรกิจจะต้องบริหารจัดการปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องพิจารณาจากปัจจัยพื้นฐาน (Input) ในการทำธุรกิจ 4M ประกอบด้วย คน (Man) เงินทุน (Money) วัตถุดิบ (Material) และการจัดการ (Management) เมื่อพิจารณาลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ก็จะเห็นได้ว่าต้องบริหารจัดการปัจจัยการบริหารที่สำคัญ 4 ประการได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุ และการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระทองศักดิ์ ตื่นขุนทด (2561) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชน เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนในอีสานใต้” ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการโครงการจะต้องมีการบริหารจัดการปัจจัยที่สำคัญคือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา นาคลังกา และคณะ (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการของสหกรณ์เคหสถานชุมชนริมคลองลาดพร้าว” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการต้องอาศัยปัจจัยการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คนหรือบุคคล เงินหรืองบประมาณ การบริหารจัดการที่ดี และทรัพยากรหรือวัตถุ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี มีปัจจัยสำคัญคือ ปัจจัยการบริหารการและปัจจัยอิทธิบาท 4 โดยผลการวิจัยชี้ชัดว่าปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรีอย่างมีนัยสำคัญ การบริหารนอกจากจะมุ่งเน้นในเรื่องของปัจจัยการบริหารแล้ว ยังจำเป็นต้องหลักคุณธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้หลักอิทธิบาท 4 เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญคือความฉลาดของผู้บริหารหรือการใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุริยา อภิวิฑฒโน (มะสันเทียะ) (2564) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 11” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการใช้ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ บูรณาการกับหลักอิทธิบาทธรรม ประกอบด้วย ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 11 ในส่วนของการบริหารที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารยังต้องมุ่งประเด็นไปที่ปัจจัยการบริหารซึ่งเป็นตัวควบคุมประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระเบียบพัฒน์ วงษ์ภักดี และคณะ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านสวสดี ตำบลกลันทา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการได้ใช้การจัดการปัจจัยการบริหาร ส่งผลให้การบริหารจัดการขยะมีประสิทธิภาพ

อีกประการหนึ่งปัจจัยหลักอิทธิบาท 4 ก็ยังส่งผลต่อการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี เช่นกัน โดยเป็นปัจจัยที่เป็นตัวควบคุม ซึ่งผู้บริหารจะต้องถือเป็นแนวทางหรือใช้เป็นหลักการในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูนนทกิจโกศล (สิริชัย สิริชัย) (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดนนทบุรี ให้สำเร็จมีประสิทธิภาพใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นตัวนำในการบริหารจัดการ โดยการประยุกต์ใช้ในเชิงบูรณาการกับหลักการบริหาร เช่น 1) สร้างแรงจูงใจ 2) มีความใฝ่รู้ 3) สรรหา 4) มีวิจารณ์ญาณ 5) เอาใจใส่ 6) ยินดีและเต็มใจวางแผน 7) มีความเพียรชอบและพยายาม 8) ปรับปรุงกระบวนการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวิน ไชยวรรณ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการบินด้วยหลักพุทธธรรมของสถาบันการบินพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยรวมมีการประยุกต์ใช้ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร ใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นตัวตั้งในการบริหารจัดการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎากร เอี่ยมอำไพ (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ได้มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุ รวมทั้งได้มีการใช้หลักการดังกล่าวในกาสรบริหารจัดการส่งเสริมด้วยเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิระชาติ โปธา (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนั้น ส่งผลในองค์กรมคืองานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา จุฬาเสรีกุล (2559) ที่ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารในระดับมากเช่นกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีประเด็นสำคัญคือ ด้านการฟื้นฟูทางกาย มีการทำกิจวัตรตามที่วัดกำหนดเป็นประจำทุกวัน และมีการใช้ยาสูตรพิเศษของวัด และส่งเสริมให้มีจิตสาธารณะ ด้านการฟื้นฟูทางใจ ใช้การฝึกสมาธิอบรมจิตใจ ให้ความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษของยาเสพติดปัญหาและทางออก และกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ผู้ป่วยได้ผ่อนคลายจิตใจ ในส่วนของการส่งเสริมอาชีพ มีการส่งเสริมคุณธรรมในการประกอบสัมมาชีพ มีการฝึกอาชีพอาชีพสุจริต แสดงให้เห็นว่ามีการมุ่งเน้นที่สภาพจิตใจเป็นเบื้องต้น ประการต่อมาคือร่างกายและอาชีพ ให้ความรู้ให้ปัญญาแนวทางแก้ปัญหาและทางออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทชิตสันต์ สกุลพงศ์ (2559) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ “พลังสุขภาพจิตในผู้ติดยาเสพติดหญิง: การวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดและประสิทธิผลการปรึกษาทางจิตวิทยาแบบกลุ่มบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า มีการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูได้ตระหนักในคุณและโทษของยาเสพติดและที่สำคัญมีการสร้างเสริมสภาพจิตใจให้เข้มแข็ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมมณต์ ศรีนวนนิต

(2561) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ “ตราบาปนักโทษยาเสพติด” ผลการวิจัยพบว่า มีการฟื้นฟูบำบัดให้ เลิกยาเสพติดแบบหายขาดและสร้างเสริมอาชีพสุจริต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทา ชัย พิษิตพันธ์ (2558) ศึกษาวิจัยในหัวข้อ “การพัฒนารูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพในผู้ป่วย ยาเสพติดยาบ้า: การวิจัยเชิงการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาผู้้วยติด ยาเสพติดให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ต้องยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง มีการประสานงาน ร่วมมือกับทีมสหสาขาวิชาชีพ ให้ผู้ป่วยได้เรียนรู้ทักษะการใช้ชีวิตจริงในสังคม บทบาทหน้าที่ของ ตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

องค์ความรู้

การบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดวัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (บุญโชค คำภีระ, 2565)

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย สามารถอธิบายรายละเอียดขององค์ความรู้ดังกล่าวได้ดังต่อไปนี้

ด้านบุคลากร มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ เลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง พัฒนาจิตใจบุคลากรให้เข้มแข็งมีจิต

สาธารณะ เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาสำหรับการฟื้นฟูเป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ให้การดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยเป็นอย่างดี

ด้านงบประมาณ มืองค์ประกอบที่สำคัญคือ จัดสรรงบประมาณประจำปี รับบริจาคเป็นการเฉพาะ ใช้จ่ายงบประมาณด้วยความโปร่งใส จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการดูแลฟื้นฟูอย่างเพียงพอ มีส่วนลดค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามสมควร

ด้านวัสดุ มืองค์ประกอบที่สำคัญคือ จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน จัดเก็บอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ให้พร้อมใช้งานเสมอ ขอการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หาวัสดุทดแทนจากธรรมชาติเพื่อลดการใช้วัสดุที่เป็นมลพิษ

ด้านการจัดการ มืองค์ประกอบที่สำคัญคือ วางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบ วางระเบียบปฏิบัติและกิจวัตรไว้อย่างชัดเจน จัดกลุ่มเพื่อให้ดูแลอย่างได้ใกล้ชิดเป็นรายบุคคล ตรวจสอบติดตามผลการดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเพื่อดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยอย่างเหมาะสม

ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มืองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้บริหารเต็มใจบริหารงาน ผู้บริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย ทีมงานทุกคนสมัครใจร่วมงาน ผู้บริหารยินดีรับข้อเสนอแนะในการบริหารฟื้นฟูผู้ป่วย ผู้บริหารยินดีให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการดูแลฟื้นฟู

ด้านวิริยะ (ความเพียร) มืองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้บริหารมีความอดทนในการทำงาน ผู้บริหารมีความพยายามในการแสวงหาแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนขยันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารเพียรพยายามแก้ไขปัญหาคาใจในการดูแลฟื้นฟูผู้ป่วย ผู้บริหารมีความพยายามในการฟื้นฟูผู้ป่วยอย่างเต็มที่

ด้านจิตตะ (เอาใจใส่) ผู้บริหารเอาใจใส่ในการทำงาน ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารประชุมติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความความมุ่งมั่นในพันธกิจของวัด ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ

ด้านวิมังสา (ไตร่ตรอง) มืองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้บริหารใช้ปัญญาและเหตุผลพิจารณาหาแนวทางการบำบัดที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารร่วมกันปรับปรุงแก้ไขแผนดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารนำเอาข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากทุกภาคส่วนมาปรับปรุงการบริหารงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารทบทวนกระบวนการในการให้การดูแลฟื้นฟูผู้ป่วยอยู่เสมอ ผู้บริหารพิจารณาไตร่ตรองหาแนวทางและวิธีการในการบำบัดที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนาการบริหารการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด วัดถ้ำกระบอก อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย

ด้านการฟื้นฟูทางกาย มืองค์ประกอบที่สำคัญคือ มีการทำกิจวัตรเป็นประจำทุกวัน มีการรับประทานยาและยาตัด มีการอบสมุนไพรเป็นประจำ มีกิจกรรมให้ผู้ป่วยได้ออกกำลังกาย มีการฟื้นฟูร่างกายผู้ป่วยด้วยกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ด้านการฟื้นฟูทางใจ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ มีการฝึกสมาธิอบรมจิตใจเป็นประจำ มีการทำวัตรสวดมนต์ทุกวัน มีกิจกรรมการฟังพระธรรมเทศนาเป็นประจำ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษของยาเสพติดปัญหาและทางออก มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ผู้ป่วยได้ผ่อนคลายจิตใจ

ด้านการส่งเสริมอาชีพ มีการส่งเสริมคุณธรรมในการประกอบสัมมาชีพ มีการฝึกอาชีพ อาชีพสุจริตเช่น ทำเซรามิก ก่อสร้าง เกษตรกรรม เป็นต้น มีการส่งเสริมอาชีพตามความถนัดของแต่ละคน มีการให้ความรู้ในการประกอบสัมมาอาชีพ มีการพัฒนาผู้ป่วยให้มีอาชีพหลังการฟื้นฟู

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา นาคลังกา และคณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการของสหกรณ์เคหสถาน ชุมชนริมคลองลาดพร้าว. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 9(2), 210-233.
- ไกรวิน ไชยวรรณ. (2559). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการบินด้วยหลักพุทธธรรมของสถาบันการบินพลเรือน* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทิกา สุภาพงษ์. (2561). การพัฒนารูปแบบการประเมินการบริหารจัดการของสหกรณ์เคหสถาน ชุมชนริมคลองลาดพร้าว. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(2), 377-393.
- ชมพูนุท ศรีจันทร์นิล. (2552). จิตวิทยาแนวพุทธ: แนวทางเพื่อการเยียวยาและพัฒนาจิตใจมนุษย์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 29(4), 188-208.
- นันท์ชัตตสันต์ สุกุลพงศ์. (2559). *พลังสุขภาพจิตในผู้ติดยาเสพติดหญิง: การวิจัยแบบผสมผสานวิธีทุกระยะเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดและประสิทธิผลการปรึกษาทางจิตวิทยาแบบกลุ่มบูรณาการ* (ปริญญาณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทา ชัยพิชิตพันธ์. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพในผู้ป่วยเสพติดยาบ้า: การวิจัยเชิงการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชนและเวชศาสตร์ครอบครัว). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรธมณต์ ศรีนวนลนัต. (2561). ตราบาปนักโทษยาเสพติด. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 4(2), 83-88.
- พระครูนนทกิจโกศล (สิริชัย สิริชัย). (2563). รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(4), 1429-1438.

- พระทองคัมภ์ ตื่นขุนทด. (2561). รูปแบบการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชน เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนในอีสานใต้. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(1), 250-264.
- พระเทพสุวรรณเมธี (สุชาติ กิตติปัญญา) และ สุพิชญ์พร พิษณุรงค์. (2560). หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนากับการเยียวยาบาดแผลทางใจ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 5(3), 354-365.
- พระมหาวิระชาติ โปธา. (2562). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 14(48), 59-69.
- พระมหาสุริยา อภิวิมลโน (มะลิเนียง). (2564). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 11* (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เฟื่องฟ้า ปัญญา. (2563). การทำธุรกิจของผู้สูงวัยที่ประสบความสำเร็จ: การวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร*, 12(1), 1-29.
- ระพีพัฒน์ วงษ์ภักดี และคณะ. (2563). การบริหารจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านสวัสดิ์ตำบลกลันทา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสาร มจร วิทยาเขตลำนานา*, 27(1), 59-68.
- รัชฎากร เอี่ยมอำไพ. (2562). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 14(48), 51-58.
- อาทิตยา จุฬาสรีกุล. (2559). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารการศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสารธรรมทัศน์*, 16(1): 41-51.
- Krejcie, R.V. & Morgan, E.W. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York: Harper and Row.

ความรับผิดทางอาญา และพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์กรณีศึกษา พระภิกษุรับของโจร*

CRIMINAL LIABILITY AND SANGHA'S DISCIPLINE: A CASE STUDY OF THE MONK
RECEIVED STOLEN GOODS



พระมหาอำนาจ อจฺฉริยเมธี, ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล, วรพจน์ ถนอมกุล

Pharmaha Amnart Acchariyamedhi, Pramanlert Acchariyapanyakul

WorapoteThanomkul

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: nigorn003@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาความรับผิดทางอาญาของพระภิกษุสงฆ์ 2. เพื่อศึกษาความรับผิดตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสงฆ์ 3. เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดทางอาญา และความรับผิดตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสงฆ์ และ 4. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุง ความรับผิดทางอาญา และพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพจากเอกสาร

ผลการวิจัยพบว่า 1. ตามประมวลกฎหมายอาญา ใช้บังคับพระภิกษุสงฆ์ เช่นเดียวกับบุคคลที่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทย ความรับผิดทางอาญา คือ กระทำโดยเจตนา และกระทำโดยประมาท ความผิดฐานรับของโจร มีองค์ประกอบภายนอก คือการได้มาจากการกระทำ ความผิด และภายใน คือ เจตนา เมื่อมีผู้กล่าวโทษ ก็จะมีการไต่สวนมูลฟ้องตามกระบวนการพิจารณาความอาญา 2. บทบัญญัติของพระพุทธเจ้า ใช้บังคับเฉพาะพระภิกษุสงฆ์ ซึ่งในพระไตรปิฎก ได้กำหนดเรื่องลักไว้ 7 เรื่อง ตรัสว่า พวกเธอต้องอาบัติปาราชิก 3. การเปรียบเทียบความรับผิดทางอาญา และความรับผิดตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสงฆ์ ในส่วนของความรับผิดทางอาญา 1. ใช้บังคับกับบุคคล และอยู่ในราชอาณาจักรไทย 2. มีกระบวนการวิธีพิจารณาในการไต่สวนมูลฟ้องที่คล้ายคลึงกัน 3. พนักงานเจ้าหน้าที่สอบสวน แต่งตั้งจากหลายหน่วยงาน 4. เมื่อมีการกล่าวโทษ พระภิกษุต้องสึกทันที 4. โทษของความผิด หากผลการสอบสวนว่ามีความผิดก็ต้องติดคุก หรือทั้งจำทั้งปรับตามที่กำหนดไว้ 5. ผลการสอบสวน หากไม่

* Received October 12, 2022; Revised January 21, 2023; Accepted January 21, 2023

มีความผิด และพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหายังไม่กล่าวคำในการสู้คดี ถือว่ายังเป็นพระภิกษุอยู่
4. เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุง 1. ให้เพิ่มโทษบุคคลที่นำของโจรมาถวาย 2. เพิ่มข้อ
กฎหมาย ในส่วนของพระธรรมวินัย การลงนิคหกรรมภิกษุสงฆ์ 1. ยกเลิก หรือแก้ไขมาตรา 29
จากพระภิกษุที่ถูกกล่าวหา ให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจจัดการดำเนินการให้พระภิกษุละสมณ
เพศ เป็นให้ผู้ถูกกล่าวหา ผ่านกระบวนการไต่สวนตามพระธรรมวินัยเสร็จสิ้นเสียก่อน
คำสำคัญ: ความรับผิดทางอาญา; ตามพระธรรมวินัย; พระภิกษุรับของโจร

Abstract

The objectives of this research were: 1. To study the criminal liability of monks. 2. To study the monks' liability according to the Dharma and Discipline 3. To compare the criminal liability and liability according to the discipline of the monks, and 4. To suggest solutions to improve criminal liability. And the discipline of the monks, which is qualitative research from the document.

The research results showed that 1. According to the Criminal Code applicable to monks, Likewise, persons residing in the Kingdom of Thailand. Criminal liability is intentional acts. And acting offense of receiving thieves recklessly has external components acquired from the commission of an offense, and the inside is the intent when someone blames. There will be a preliminary hearing according to the criminal proceedings. 2. Buddha's provisions apply only to monks, and the Tripitaka Has set out seven theft stories, saying that they must be penalized with parajik. 3. Comparison of criminal liability and liability according to the discipline of the monks in terms of criminal liability 1. Applies to persons residing in the Kingdom of Thailand appointed by many agencies 4. When accusing, the monk must feel it immediately. 4. Punishment for wrongdoing If the result of the investigation is found guilty, then he must go to jail. Or both imprisonment and fine as specified. 5. Investigation results, if there is no offense and the accused monk has yet to say a word, still considered a monk 4. Propose solutions and improvements 1. Increase the penalty for those who bring thieves as offerings. 2. Add laws in the part of Dharma 1. Repeal or amend Section 29 of the accused monks. The investigating officer shall be able to arrange for the monks to renounce their monastic sex. It is for the accused through the investigation process according to the Dharma and Vinaya completed first.

Keywords: Liability criminal; Sangha's discipline; The Monk Received stolen goods

บทนำ

คนไทยกับพุทธศาสนา และพุทธศาสนาในประเทศไทยนั้น ได้ความตามตำนานพระพุทธรูปเจดีย์ พระนิพนธ์ของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาเทววงศ์วโรปการว่า คนไทยเรานั้นได้นับถือพระพุทธศาสนามาก่อนที่จะอพยพมาตั้งประเทศไทยในปัจจุบันนี้แล้ว ซึ่งเรื่องนี้ พระศรีวิสุทธิโมลี (ประยูร ป.ธ.9 ปัจจุบันเป็นสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์) ได้สรุปไว้ใน คำบรรยายเรื่อง พุทธศาสนากับการศึกษาในอดีต ณ ห้องสมุดหอสมุดแห่งชาติ เมื่อเดือนสิงหาคม 2513 ว่าก่อนที่ชนชาติไทยจะได้ตั้งอาณาจักรเป็นประเทศไทยเป็นปีกแผ่นมั่นคง ซึ่งถือว่าเริ่มแต่การตั้งอาณาจักรสุโขทัยนั้น ชนชาติไทย ในภูมิภาคสุวรรณภูมิ คลุมไปถึงรัฐไทยต่าง ๆ ในดินแดน ตั้งแต่ทางใต้ของประเทศจีนนั้น ได้รับนับถือพระพุทธศาสนามาแล้ว ทั้งสองนิกาย

ยุคแรก ได้รับนับถือพุทธศาสนานิกายมหายาน ผ่านทางประเทศจีน สมัยพระเจ้ามิ่งตี้ในตอนต้นพุทธศตวรรษที่ 7 รัชสมัยของขุนหลวงเม้า แห่งอาณาจักรอ้ายลาว

ยุคที่สอง แยกออกเป็น 2 ระยะ

ระยะแรก สมัยอาณาจักรศรีวิชัยรุ่งเรือง ราวพุทธศักราช 1300 กษัตริย์แห่งอาณาจักรศรีวิชัย ผู้นับถือพระพุทธศาสนานิกายมหายาน มีเมืองหลวงอยู่ที่เกาะสุมาตรา ได้แผ่อำนาจเข้ามาถึงแหลมมลายู ได้ดินแดนตั้งแต่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงแผ่เข้ามาในภาคใต้ของประเทศไทย

ระยะที่ 2 กล่าวว่าในสมัยลพบุรี เมื่อขอมเรืองอำนาจแผ่อำนาจเขตเข้ามาครอบครองประเทศไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลางทั้งหมด ในราวพุทธศักราช 1550

ยุคที่สาม สมัยพระเจ้าอโนรธมหาราช หรืออินรธามังช่อ กษัตริย์พม่าแห่งอาณาจักรพุกาม แผ่อำนาจเข้ามาในอาณาจักรล้านนา และล้านช้าง ราวพุทธศักราช 1600 จึงได้แผ่เข้ามาในดินแดนแถบนี้

ครั้งถึงสมัยชนชาติไทยตัวอาณาจักรสุโขทัย เมื่อก่อนกษัตริย์ไทยได้ปกครองเป็นราชอาณาจักรของประเทศสยามเป็นเมืองขึ้นของกษัตริย์ขอม ซึ่งครองเมืองลพบุรีอยู่ช้านาน ชาวเมืองเห็นจะถือพระพุทธศาสนาเถรวาทมหายาน อย่างเช่นที่ถ้ำก้นในเมืองลพบุรี ยังมีพุทธเจดีย์ซึ่งสร้างตามแบบอย่างเมืองลพบุรีปรากฏหลายแห่ง ประจวบกับสมัยที่เสื่อมใสพระพุทธศาสนาเถรวาทวงศ์แพร่หลายในประเทศนี้

จนมาในสมัยรัตนโกสินทร์ พระมหากษัตริย์แห่งราชวงศ์จักรีทุกพระองค์ ทรงเป็น พุทธมาเกทรงเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา ทรงบูรณปฏิสังขรณ์วัดต่าง ๆ ที่ชำรุดทรุดโทรม และมีการสร้างวัดใหม่ขึ้น มีองค์ทรงพระพุทธศาสนาในประเทศไทยเป็นจำนวนมากจนมาถึงรัชกาลในปัจจุบัน (กรมการศาสนา, 2560)

พระธรรมวินัย เป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งประกอบด้วย

- **ธรรม** หมายถึง คำสอนหลักความจริงและแนะนำความประพฤติ ซึ่งเป็นเรื่อง

ควบคุมใจ

- วินัย หมายถึง ความเป็นอยู่และกำกับความประพฤติเรื่องควบคุมกายและวาจา (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546)

หลักกำหนดธรรมวินัย หลักตัดสินธรรมวินัย หรือลักษณะตัดสินธรรมวินัย 8 อย่าง คือ

ก. ธรรมเหล่าใด เป็นไป 1. เพื่อความข่มใจจิต 2. เพื่อความประกอบทุกข์ 3. เพื่อความพอกพูนกิเลส 4. เพื่อความมกมากอยากใหญ่ 5. เพื่อความไม่สันโดษ 6. เพื่อความคลุกคลีในหมู่ 7. เพื่อความเกียจคร้าน 8. เพื่อความเลี้ยวยาก คือ สิ่งที่ไม่เป็นธรรม

ข. ธรรมเหล่าใด เป็นไป 1. เพื่อความคลายหายจิต 2. เพื่อความไม่ประกอบทุกข์ 3. เพื่อความไม่พอกพูนกิเลส 4. เพื่อความมกน้อย 5. เพื่อความสันโดษ 6. เพื่อความสงัด 7. เพื่อการประกอบความเพียร 8. เพื่อความเลี้ยวยาก คือ สิ่งที่เป็นธรรม (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546)

กฎหมายอาญา

ประเทศไทยได้ประกาศใช้กฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 เมื่อปี พ.ศ. 2451 เป็นประมวลกฎหมายแรกของไทยที่มีในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว นับว่าเป็นกฎหมายที่มีความเป็นสากลครั้งแรก (Modern Law) ได้มีการนำรูปแบบจากกฎหมายจากต่างประเทศมาเป็นแนวทางในการยกร่าง ดังนั้นสิ่งสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ คือ คุณค่าทางวิชาการที่เป็นรากฐานสำคัญของประมวลกฎหมายอาญาในยุคปัจจุบัน ที่ได้มีประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2499 และทางกฎหมายที่เกิดขึ้นจะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายที่นำมาสู่ในยุคปัจจุบัน (พงษ์ธร ธัญญศิริ, 2552)

โทษทางอาญา คือ สภาพบังคับของกฎหมายอาญา ซึ่งได้กำหนดโทษสำหรับผู้กระทำความผิดไว้ 5 ประการ โดยลำดับโทษดังต่อไปนี้

1. ประหารชีวิต
2. จำคุก
3. กักขัง
4. ปรับ
5. ยึด/ริบทรัพย์สิน

สภาพบังคับของกฎหมายอาญา

โทษทางอาญา เป็นสภาพบังคับหลักทางอาญาตามกฎหมายอื่นด้วย ดุลยพินิจ ในการลงโทษ ที่ศาลจะลงโทษผู้กระทำความผิดหนักเบาเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับทฤษฎี ซึ่งเกี่ยวกับจุดประสงค์ในการลงโทษ ซึ่งแยกได้ 2 ทฤษฎี คือ 1. ทฤษฎีเด็ดขาด การลงโทษ 2. ทฤษฎีสัมพันธ์การลงโทษมีประโยชน์ (วิกิพีเดีย, 2563)

จากความเป็นมาข้างต้น จะเห็นว่าพระพุทธศาสนามีบทบาทในประเทศไทยเป็นอย่างมาก ประเทศไทยมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง กษัตริย์ตั้งแต่ราชอาณาจักรสุโขทัยเป็นต้นมา ล้วนให้ความสำคัญต่อพระพุทธศาสนา มีการกำหนดการปกครองสงฆ์ เรื่องการถวายที่กัลปนา เรื่องให้กำเนิดกฐินหลวงเรื่องการศึกษาเล่าเรียน มีการกำเนิดคักดินาสำหรับฝ่ายสงฆ์ กษัตริย์ไทยแต่ละพระองค์ มีการสร้างวัดมากมาย และได้มีการตราเป็นกฎหมายในการปกครองสงฆ์โดยเฉพาะ และมีการรวบรวมตำราที่เป็นวรรณกรรมทางพระพุทธศาสนา จนมาสมัยกรุงธนบุรี พระเจ้าตาก

สินมหาราช ได้ทรงจัดการในเรื่องพระศาสนาให้เข้ารูปเข้ารอยอีกครั้งหนึ่ง และได้ฟื้นฟูความเสื่อมโทรมให้คงเดิมเหมือนสมัยกรุงศรีอยุธยา โดยการหาพระสงฆ์ที่มีคุณธรรมมาเป็นพระราชาคณะ เป็นเจ้าอาวาสปกครองสงฆ์ และทรงชวนขวายเป็นสวามิภักดิ์หาพระไตรปิฎกมารวบรวมไว้ และทรงให้ราชบัณฑิตคัดลอกให้เหมือนเดิม จวบจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ พระมหากษัตริย์แห่งราชวงศ์จักรีทุกพระองค์ ทรงเป็นพุทธมามกะเลื่อมใสในพุทธศาสนา ทรงปฏิสังขรณ์วัดต่าง ๆ ที่ชำรุดทรุดโทรมและมีการสร้างวัดขึ้นใหม่ มีองค์การทางพระพุทธศาสนาในประเทศไทยเป็นจำนวนมากที่ให้การสนับสนุน จนมาถึงรัชกาลปัจจุบัน

ในส่วนของพระธรรมวินัย ซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ได้กำหนดพระธรรมวินัยหลักตัดสินพระธรรมวินัย เพื่อเป็นคำสอนหลักความจริงและแนะนำความประพฤติ และกำหนดบทบัญญัติความระเบียบความเป็นอยู่และกำกับความประพฤติ ซึ่งเป็นเรื่องควบคุมกาย และวาจา สำหรับเหล่าพระสงฆ์ ทั้งภิกษุ และภิกษุณี ซึ่งในยุคนั้นสมัยนั้น พระพุทธเจ้าทรงอยู่ในฐานะเป็นพระธรรมราชา ผู้ปกครองพระภิกษุสงฆ์ เป็นสังฆบิดร ผู้ดูแลพระสงฆ์ และทรงเป็นสังฆปริณายก คือ ผู้นำในหมู่พระภิกษุสงฆ์ และกำหนดในส่วนของสภาพการรับโทษ สำหรับพระสงฆ์ด้วย และได้กำหนดสภาพบังคับพระวินัยมีการอาบัติ ในส่วนของการลงโทษพระทางวินัย พระสงฆ์จะมีโทษทางโลก และทางธรรมด้วย

การถวายปัจจัย ข้าวของเครื่องใช้แก่พระภิกษุสงฆ์ เป็นเรื่องที่พระภิกษุปฏิเสธไม่ได้ และไม่สามารถจะสอบถามว่า นำของที่มาถวายนำมาจากที่ไหน อย่างไร บางครั้งการนำของมาจำนำกับพระภิกษุ จะด้วยการหลอกลวง เป็นความจริง มีความจำเป็นในการที่จะใช้เงิน หรือจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม แต่ด้วยด้วยความเป็นพระภิกษุ ที่ได้รับการบ่มเพาะในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันหรืออยากได้ด้วยความโลภก็ตาม แต่ด้วยความสงสารได้ให้การสงเคราะห์ไป ซึ่งบางครั้งสิ่งของนั้นก็จำเป็นสำหรับพระภิกษุเลยแม้แต่น้อย ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือนึกไม่ถึงว่าเป็นการรับของโจร จะต้องมีความผิดทางอาญา

ถ้าหากญาติโยมไปลักขโมย และนำมาถวายให้กับพระภิกษุสงฆ์ ตามกฎหมายบ้านเมืองจะต้องมีความผิดทางอาญา ในกรณีพระภิกษุรับของโจร ซึ่งการดำเนินคดีกับพระภิกษุสงฆ์ ในปัจจุบันยังเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ คือ เป็นการปฏิบัติที่ซ้ำซ้อนระหว่างความผิดทางอาญาของหน่วยงานภาครัฐ และพระธรรมวินัยของสงฆ์ จึงเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องในการควบคุม หรือดำเนินคดีกับพระภิกษุ ซึ่งในความถูกต้องจะต้องผ่านกระบวนการลงนิคหกรรมตามพระธรรมวินัยเสียก่อน แต่ทางกฎหมายอาญาดำเนินคดี หรือมีการควบคุมตัวพระภิกษุสงฆ์ ก็จะต้องให้สละสมณเพศ หรือจับสึกเสียก่อน โดยการออกจากสถานะพระภิกษุในระหว่างพิจารณาคดี ถ้าหากผลคดีถึงที่สุดแล้ว พิสูจน์ได้ว่า พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้บริสุทธิ์ จะเป็นปัญหา และจะเกิดความเสียหายต่อพระภิกษุสงฆ์เป็นอย่างมาก ไม่ว่าต่อตนเอง ต่อวงศ์ตระกูล ต่อองค์การศาสนา โดยเฉพาะพระที่มีสมณศักดิ์ ชั้นผู้ใหญ่เมื่อถูกสละสมณเพศ หรือสึกจากพระภิกษุสงฆ์ ก็ไม่

สามารถกลับมาดำรงสมณศักดิ์เดิมได้ และมีผลต่อความศรัทธาของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก

จากข้อกฎหมายความรับผิดชอบทางอาญา และพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์ข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นปัญหาต่อทั้งองค์กร ซึ่งเป็นสถาบันศาสนาของชาติ และต่อพระภิกษุสงฆ์ที่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในตัวบทกฎหมาย ความรับผิดชอบทางอาญา และพระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ ด้วยที่เกิดจากการไม่ได้ศึกษา ทำความเข้าใจ เมื่อพระภิกษุทำผิดกฎหมาย หรือพระธรรมวินัย โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นเหตุทำให้ศาสนามัวหมอง ทำให้คนเสื่อมศรัทธา ศาสนากระทบความรู้สึกของผู้คนในสังคมไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้ว ความเสื่อมศรัทธามาจากตัวบุคคลมิใช่มาจากศาสนา หากมองโดยรวมแล้ว พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากพุทธศาสนิกชนเป็นอย่างมาก ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้ว ควรศึกษาความรับผิดชอบทางอาญาของภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุรับของโจร และความรับผิดชอบตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุรับของโจร เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบทางอาญา และพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุรับของโจรและเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุง ความรับผิดชอบทางอาญา และพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุรับของโจร เพื่อให้ทราบถึงความรับผิดชอบประมวลกฎหมายอาญา และความรับผิด ตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสงฆ์ อย่างถูกต้องและถ่องแท้ และผลการวิจัยองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ กับพระภิกษุสงฆ์ และแนะนำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบัญญัติข้อกฎหมายให้มีวิธีการกับพระภิกษุสงฆ์ที่ดีกว่านี้ หรือมีวิธีการเฉพาะในการดำเนินคดีกับพระภิกษุสงฆ์ เพื่อป้องกันความเสียหายต่อพระภิกษุสงฆ์ องค์กรพระพุทธศาสนาและประเทศชาติ ที่อาจเกิดขึ้นในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบทางอาญาของพระภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุรับของโจร
2. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุรับของโจร
3. เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบทางอาญา และความรับผิดชอบตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุรับของโจร
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุง ความรับผิดชอบทางอาญา และกฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2521) ว่าด้วยการลงนิคหกรรม และฉบับที่ 21 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการสละสมณเพศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาจากเอกสาร โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านกฎหมายอาญา ในกรณีรับของโจร และด้าน

บทบัญญัติของพระพุทธเจ้าที่บัญญัติไว้ในพระไตรปิฎก พระธรรมวินัย วินัยมุข พระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 โดยเฉพาะมาตรา 29 และกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2521) ว่าด้วยการลงนิคหกรรม และ ฉบับที่ 21 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการให้พระภิกษุสละสมณเพศ

ผลการวิจัย

ตามประมวลกฎหมายอาญา ใช้บังคับกับบุคคลที่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทย รวมถึงพระภิกษุสงฆ์ด้วย ซึ่งในกรณีภิกษุรับของโจร ทำให้ทราบถึงหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการพิจารณาตามกฎหมายที่มีมาตราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการพิจารณาในการลงโทษจึงขอสรุปในประเด็นสำคัญ ๆ คือ

1. ความรับผิดทางอาญา 2. การพยายามกระทำความผิด 3. การพยายามกระทำความผิดที่ไม่สามารถบรรลุผลได้อย่างแน่แท้ 4. อายุความ 5. ความผิดรับของโจร 6. การกระทำที่เป็นความผิดฐานรับของโจร คือ ทรัพย์ที่ได้มาจากการกระทำความผิด (1) ผู้ใดช่วยซ่อนเร้น ช่วยจำหน่าย ช่วยพาเอาไปเสีย ซื้อ รับจำนำ หรือรับไว้ โดยประการใด ผู้นั้นกระทำความผิดฐานรับของโจร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกิน ห้าแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (2) ถ้าการกระทำความผิดฐานรับของโจรนั้น ได้กระทำเพื่อค้ำกำไร ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุก ตั้งแต่หกเดือนถึงสิบปี และปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงสองแสนบาท (3) ถ้าการกระทำความผิดฐานรับของโจรนั้น ได้กระทำต่อทรัพย์อันได้มาโดยการลักทรัพย์ หรือการปล้นทรัพย์ ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุก ตั้งแต่ ห้าปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาท ถึงสามแสนบาท 7. ความผิดฐานรับของโจร มีองค์ประกอบของความผิด ภายนอก และภายใน 8. เหตุที่ทำให้โทษหนักขึ้น ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุก หรือปรับ 9. มีขั้นตอนการวิธีพิจารณาความอาญา

สรุป ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาประมวลกฎหมายอาญา ในเรื่องความรับผิดทางอาญา กรณีพระภิกษุรับของโจร ซึ่งกฎหมายดังกล่าว ใช้บังคับกับบุคคลที่อาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทย รวมถึงพระภิกษุสงฆ์ด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคำพิพากษาตามฎีกาต่าง ๆ ทำให้เข้าใจในกฎหมายถึงกระบวนการ ขั้นตอนในการพิจารณา และความรับผิดรับของโจร ตลอดจนวิธีพิจารณาความอาญา ผู้วิจัยขอสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

ของโจร หมายถึง ผู้ใดช่วยซ่อนเร้น ช่วยจำหน่าย ช่วยพาเอาไปเสีย ซื้อ รับจำนำ หรือรับไว้โดยประการซึ่งทรัพย์ ถือว่า ผู้นั้นกระทำความผิดฐานรับของโจร

การที่ตัดสินที่จะลงโทษว่าผิดฐานรับของโจร ต้องผ่านกระบวนการพิจารณา คือ

1. กระทำโดยเจตนา 2. กระทำโดยประมาท 3. การพยายามกระทำความผิด 4. การพยายามกระทำความผิดที่ไม่สามารถบรรลุผลได้อย่างแน่แท้ 5. ได้กำหนดอายุความที่ชัดเจนตามประมวลกฎหมายอาญา 6. กำหนดความรับผิด ทั้งจำคุก และปรับ และทั้งจำทั้งปรับ 7. ความ

รับผิดชอบรับของโจร ต้องมีองค์ประกอบภายนอก และภายใน 8. เหตุที่ทำให้โทษหนักขึ้น ได้กำหนดความรับผิดชอบทั้งจำคุก และปรับไว้ชัดเจน

การพิจารณาความอาญา ในความรับผิดชอบรับของโจร รับโทษตามที่กำหนดไว้ดังกล่าวไว้ข้างต้น คือ 1. ช่วยซ่อนเร้น ช่วยจำหน่าย ช่วยพาเอาไปเสีย ซื่อ รับจำนำ หรือรับไว้ โดยประการใด ผู้นั้นกระทำความผิดฐานรับของโจร ต้องระวางโทษจำคุก หรือ ปรับ หรือทั้งจำ ทั้งปรับ

จะเห็นว่า ความรับผิดชอบทางอาญา กรณีพระภิกษุสงฆ์รับของโจร จะใช้กฎหมายขั้นตอนกระบวนการ และเมื่อมีการพิจารณาความ ตลอดจนการลงโทษ ตามประมวลอาญาฉบับเดียวกับประชาชนคนไทยทุกคนที่กระทำความผิดในประเทศไทย ตามที่สรุปไว้ข้างต้น

ความรับผิดชอบตามพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุรับของโจร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ความรับผิดชอบตามพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุรับของโจร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ตามบทบัญญัติของพระพุทธเจ้าที่บัญญัติไว้ในพระไตรปิฎก พระธรรมวินัย วินัยมุข พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 โดยเฉพาะมาตรา 29 และกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2521) ว่าด้วยการลงนิคหกรรม และ ฉบับที่ 21 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการให้พระภิกษุสละสมณเพศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสงฆ์ ทำให้ทราบถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการพิจารณาผู้กระทำความผิด ในกรณีพระภิกษุรับของโจร ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัย และสรุปได้ดังต่อไปนี้

พวกขโมยลักมะม่วง ลูกหว้า ขนุนสำปะลอ ลักขนุน ผลตาลสุก อ้อย ผลมะพลับ ทำให้หล่นแล้วห่อถือไป พวกเจ้าของพากันติดตามพวกขโมยเห็นพวกเจ้าของ จึงโยนห่อผลไม้ทิ้งแล้วหนีไปพวกภิกษุคิดจะลัก คิดว่าพวกเจ้าของจะเห็น จึงฉนผลไม้ พวกภิกษุเกิดความกังวลใจ จึงนำเรื่องนี้ ไปกราบทูลพระผู้มีพระภาคให้ทรงทราบ พระองค์ทรงตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอต้องอาบัติปาราชิก”

จากบทบัญญัติข้างต้น พระพุทธเจ้าได้กล่าวถึงพระภิกษุในกรณีที่ถือว่าการรับของโจรว่า พระภิกษุต้องอาบัติปาราชิก กล่าวถึงความผิดว่า พวกลักขโมยผลไม้ แต่เจ้าของเห็น จึงนำผลไม้ไปทิ้ง พระภิกษุรู้ว่าขโมยผลไม้มา ก็ยังนำไปฉนอีก

สรุปอาบัติปาราชิก

1. ภิกษุล่วงละเมิดข้อใดข้อหนึ่งแล้ว ย่อมไม่ได้เพื่อจะอยู่ร่วมกับภิกษุทั้งหลายอีกเหมือนในกาลที่ยังไม่ล่วงละเมิด เป็นปาราชิกหาสังวาสมิได้ 2. แม้จะอุปสมบทอีก ก็ไม่เป็นภิกษุโดยชอบด้วยพระวินัยตลอดชาติ 3. อาบัติปาราชิกนี้ เป็น อเทกัจฉา แก้ไขไม่ได้ เป็น อนวเสส หาส่วนเหลือมิได้ เป็นมูลเหตุ คือ ตัตตารากเหง้า (ห้าม มรรค ผล และนิพพาน แต่ไม่ห้าม สวรรค์) 10.

ผู้อำนวยการลงนิคกรรม กระบวนการ ขั้นตอนต่าง ๆ การพิจารณาตัดสินใจ เป็นอำนาจหน้าที่ของ พระภิกษุสงฆ์ผู้ดำรงตำแหน่งปกครองสงฆ์ทุกชั้น

สรุป ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุรับของโจรใช้บังคับ พระภิกษุสงฆ์ ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากบทบัญญัติของพระพุทธเจ้าที่บัญญัติไว้ใน พระไตรปิฎก พระธรรมวินัย วินัยมุข พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 โดยเฉพาะมาตรา 29 และได้ตรากฎหมาย เสนาคม ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2521) ว่าด้วยการลงนิคกรรม และ ฉบับที่ 21 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วย การให้พระภิกษุสละสมณเพศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ตามพระธรรมวินัยของพระภิกษุสงฆ์ ทำให้ทราบถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการพิจารณาผู้กระทำความผิดในกรณีพระภิกษุรับ ของโจร ทำให้ได้สรุปข้อเปรียบเทียบระหว่างความสัมพันธ์ทางอาญา และความสัมพันธ์ตามพระ ธรรมวินัยของพระภิกษุ กรณีพระภิกษุรับของโจร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตามที่กล่าวในข้างต้น จะเห็นว่า กระบวนการในการลง นิคกรรมของพระภิกษุ ตามพระธรรมวินัยที่กำหนดไว้ในการลงนิคกรรมกับพระภิกษุสงฆ์ไม่ เคยจบกระบวนการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ตั้งแต่การปฏิบัติเบื้องต้น การไต่สวนมูลฟ้อง ตลอดจนการให้พระภิกษุ สละสมณเพศ เนื่องจาก มีหลายสาเหตุที่ทำให้ไม่จบกระบวนการต่าง ๆ ดังกล่าว เช่น พระภิกษุ ทำการสละสมณเพศก่อนที่จะได้เข้าสู่กระบวนการการลงนิคกรรม อีกสาเหตุหนึ่งที่สำคัญ คือ ผู้มีอำนาจ ของหน่วยงานภาครัฐ คือ พนักงานสอบสวน และพนักงาน อัยการ มีอำนาจจัดการดำเนินการให้พระภิกษุ รูปนั้นสละสมณเพศเสียก่อน ดังนั้น ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ยกเลิก หรือแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 29 ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไข เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เรียงตามลำดับมาตรา โดยมาตรา 29 กำหนดไว้ว่า พระภิกษุรูปใดถูกจับ โดยต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เมื่อพนักงาน สอบสวนหรือพนักงานอัยการไม่เห็นสมควรให้ปล่อยตัวชั่วคราว และเจ้าอาวาสแห่งวัดที่ พระภิกษุรูปนั้น สังกัดไม่รับมอบตัวไว้ควบคุม หรือพนักงานสอบสวนไม่เห็นสมควรให้เจ้าอาวาส รับตัวไปควบคุม หรือพระภิกษุรูปนั้นมิได้สังกัดในวัดใดวัดหนึ่ง ให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจ จัดการดำเนินการให้พระภิกษุรูปนั้นสละสมณเพศได้ จะเห็นว่า มาตรา 29 เป็นมาตราที่กำหนด ที่ทำให้เกิดการขัดแย้งกับพระธรรมวินัยที่ได้บัญญัติไว้ก่อนประมวลกฎหมายอาญา เป็นเหตุทำให้

(1) เป็นมาตราที่ไม่ปกป้องพระภิกษุสงฆ์ โดยไม่ผ่านกระบวนการการลงนิคกรรม ตาม พระธรรมวินัย และเป็นมาตราที่กำหนดให้เป็นการเอื้อให้พระภิกษุสงฆ์เข้าสู่กระบวนการ

ยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญา โดยการลดขั้นตอนที่ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และเป็นการสร้าง ความไม่เป็นธรรมต่อพระภิกษุสงฆ์ในองค์กรพระพุทธศาสนา

(2) พระภิกษุได้ถูกกล่าวหา ซึ่งยังไม่ผ่านกระบวนการการลงนิคหกรรมตามพระธรรมวินัย ผู้มีอำนาจของหน่วยงานภาครัฐ คือพนักงานสอบสวน หรือพนักงานอัยการ ยังไม่ได้ผ่านกระบวนการสอบสวนตามประมวลกฎหมายอาญา ให้พระภิกษุผู้ถูกกล่าวหาสละสมณเพศก่อน ทำให้กระบวนการลงนิคหกรรมที่บัญญัติไว้ ไม่มีผล ไม่เกิดความศักดิ์สิทธิ์ และเป็นการทำลายกระบวนการลงนิคหกรรมตามพระธรรมวินัย

(3) เป็นการทำลายขวัญ และกำลังใจในด้านจิตใจของพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหาที่ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และสั่งสมคุณความดีต่อพระพุทธศาสนามาทั้งชีวิต ในการทำประโยชน์และพัฒนาต่อวัด ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ

(4) เป็นการทำลายชื่อเสียง และวงศ์ตระกูลของพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหาถูกประณาม จากสังคม ทั้งที่ยังไม่มีความผิด เป็นการไม่ให้ความเป็นธรรมต่อพระภิกษุดังกล่าว

(5) เนื่องจากความเป็นพระภิกษุ มีข้อจำกัด คือ เมื่อสละสมณเพศไปแล้ว ไม่ว่าด้วยวิธีการใดก็ตาม ไม่สามารถที่จะกลับมาสู่ในตำแหน่งเดิมได้ หากจะใช้ชีวิตเป็นพระภิกษุต่อไป ก็ต้องบวชใหม่ และนับ 1 ใหม่ ซึ่งไม่สามารถต่อพรชาของการเป็นพระได้ ทำให้ยศ ตำแหน่งไม่สามารถคืนได้ ซึ่งเป็นการไม่สมควรอย่างยิ่ง

(6) ทำให้เกิดผลกระทบความรู้สึกของผู้คนในสังคมไทย ทำให้พุทธศาสนามัวหมอง คนเสื่อมศรัทธาในพุทธศาสนาในระยะยาว ประกอบกับการเข้าวัดของประชาชนคนไทยในยุคปัจจุบัน ถือว่าเป็นจำนวนน้อยมาก

(7) เป็นการทำลายพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งยังไม่มีความผิดชัดแจ้ง และนำไปสู่การทำลายองค์กรพระพุทธศาสนา และทำลายประเทศชาติในอนาคตได้

2. เมื่อพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหา ในกรณีรับของโจร ให้ผ่านกระบวนการลงนิคหกรรม ตามพระธรรมวินัยก่อน เมื่อผ่านกระบวนการในเบื้องต้น การไต่สวน ตลอดจนให้สละสมณเพศ ถือว่ามีความผิดจริง ซึ่งถือว่า เป็นการให้ความเป็นธรรมต่อพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหา ที่ไม่สามารถจะครองจีวร และอยู่ในสังฆาสถต่อไปได้ ก็ให้ผู้มีอำนาจในองค์กรพระพุทธศาสนา ส่งตัวพระภิกษุผู้กระทำความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาต่อไป

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า

1. มาตรา 29 ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เรียงตามลำดับมาตรา เป็นมาตราที่ขัดแย้งต่อกระบวนการ การลงนิคหกรรมตามพระธรรมวินัยที่บัญญัติไว้ จึงเห็นสมควรให้ ผู้มีอำนาจในระดับผู้บริหาร ทำการแก้ไข หรือยกเลิกมาตราดังกล่าว

2. ให้ความเป็นธรรมต่อพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหา ให้ผ่านกระบวนการการลงนิคหกรรม ซึ่งกระบวนการที่ทุกขั้นตอนที่เป็นมาตรฐานไม่ต่างกับกระบวนการตามประมวลกฎหมายอาญา ใน

กรณีรับของโจร ซึ่งพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหา แต่ไม่มีความผิด สามารถครองจีวร และอยู่ร่วมสังฆวาสในสังคมพระภิกษุต่อไปอย่างมีศักดิ์ศรีอย่างสง่างาม

3. เนื่องจากบทลงโทษตามกระบวนการลงโทษนิคหกรรม หากผลการไต่สวนว่าพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดจริงก็จะการลงโทษอย่างรุนแรง ก็คือ การสละสมณเพศ ถือว่าพระภิกษุผู้ถูกกล่าวหาไม่รักษาเกียรติ ชื่อเสียงวงศ์ตระกูล ของตนเอง ทั้ง ๆ ที่ทราบความผิดตามพระธรรมวินัยอยู่แล้ว ก็ต้องยอมรับ และเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญา และรับโทษต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ความรับผิดชอบทางอาญา และพระธรรมวินัยของภิกษุสงฆ์ กรณีพระภิกษุบุกรุก

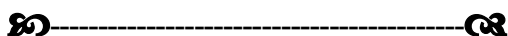
เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2560). *ศาสนาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พงษ์ธร ธัญญศิริ. (2552). ย้อนดูอดีต เพื่อก้าวสู่นาคต กฎหมายอาญาไทย. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*, 2(2), 133-146
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- วิกิพีเดีย. *กฎหมายอาญา*. สืบค้น 12 มีนาคม 2563, จาก <https://th.wikipedia.org>.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมตามหลักภาวนา 4

ของผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่*

THE ELDERLIES' HOLISTIC QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT ACCORDING TO
BAVANA 4 IN THE NEW NORMAL



วินัส ธรรมสาโรรัชต์

Venus Thamsarorat

สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร สาขาจังหวัดนครปฐม

Office of the Rehabilitation and Development Fund Nakon Patom Branch

E-mail: Venusthamsarorat@gmail.com

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตในปัจจุบันนี้มีความแตกต่างไปจากเดิมตั้งแต่เกิดวิกฤตการณ์ของโรคระบาดไวรัสที่แพร่กระจายไปในทั่วโลกหลาย ๆ ประเทศ ซึ่งเป็นเชื้อไวรัสที่มีการกลายพันธุ์ไปในแต่ละพื้นที่ คือ ไวรัสโคโรนา 2019 (Corona Virus 2019) หรือที่เรียกว่า “โควิด-19” (Covid-19) ทำให้ทั้งโลกหาทางแก้ไขและป้องกันอย่างวุ่นวาย เกิดปัญหา ในหลาย ๆ ด้าน แต่ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในยุคนี้ที่เป็นยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรม ซึ่งทำให้ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องในยุคนี้ ดังนั้นผู้เขียนได้นำหลักภาวนา 4 มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแบบองค์รวมในยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ เพื่อให้มีการพัฒนาทางกายให้รู้และเข้าใจในการดำเนินชีวิตอย่าง เป็นการสร้างสรรค์ชีวิตให้มีความสุข เพื่อการพัฒนาทางด้านกรอบแห่งความประพฤติให้เป็นผู้มีความเข้าใจในสิ่งที่ควรประพฤติหรือไม่ควรประพฤติ ซึ่งผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย เพื่อพัฒนาทางด้านความมั่นคงแห่งจิต ให้เป็นผู้ที่เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ไม่ให้เป็นผู้ที่อ่อนไหวตามการเปลี่ยนแปลงของโลก และสุดท้ายคือเพื่อการพัฒนาทางด้านความรู้ หรือปัญญา ทำให้เกิดการศึกษาเพื่อเข้าใจชีวิต มีการศึกษาแบบแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้สูงอายุด้วยกัน แล้วนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพชีวิต; ภาวนา 4; ผู้สูงอายุ; ชีวิตวิถีใหม่

Abstracts

Today's quality of life has been different since the crisis of the virus pandemic, a virus that has spread across many countries around the world. The coronavirus, which has mutated in each area, the Corona Virus 2019, also known as "Covid-19", has caused the whole world to find solutions and prevention in a chaotic way. There is a problem. In many ways, however, the quality-of-life problems of the elderlies in this era of the new normal require a series of behavior modifications, which requires adaptation in accordance with this era. The author proposed Bavana 4, the principle for development, in order to have physical development to know and understand how to live a happy life, to develop a framework of conduct to be a person who understands what to behave or should not behave. To develop mental stability to be a person who understands the things that are happening in society, not to be sensitive to changes in the world and finally, for the development of knowledge and wisdom. Education is created to understand life. There is an exchange of knowledge between the elderlies to improve themselves.

Keywords: Improving quality of life; Bavana 4; Elderlies; New Normal

บทนำ

คุณภาพชีวิตในปัจจุบันนี้มีความแตกต่างไปจากเดิมตั้งแต่เกิดวิกฤตการณ์ของโรคระบาดไวรัสที่แพร่กระจายไปในทั่วโลกหลาย ๆ ประเทศ ซึ่งเป็นเชื้อไวรัสที่มีการกลายพันธุ์ไปในแต่ละพื้นที่ คือ ไวรัสโคโรนา 2019 (Corona Virus 2019) หรือที่เรียกว่า “โควิด-19” (Covid-19) ทำให้ทั้งโลกหาทางแก้ไขและป้องกันอย่างวุ่นวาย เกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่ สังคม การแพทย์ ในหลาย ๆ ด้านต้องมีการป้องกันและมีการแก้ปัญหาเพื่อป้องกันประชากรของประเทศในแต่ละประเทศเกิดความเสียหายมากขึ้น ส่วนสาระสำคัญที่สุดคือ ปัญหาเศรษฐกิจแต่ละประเทศมีความวุ่นวาย เรื่องคุณภาพชีวิตนั้นก็มีการลดต่ำลง ซึ่งรวมไปถึงในแต่ละประเทศนั้นมีจำนวนประชาชนผู้สูงอายุมากขึ้น โดยเฉพาะผู้สูงในอายุในประเทศอาเซียนที่มีเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2559) ทำให้เศรษฐกิจที่กำลังพัฒนานั้นเกิดปัญหาเช่นกัน จำเป็นต้องมีการแก้ปัญหอย่างเร่งด่วนแต่ด้วยการบริหารจัดการอย่างล่าช้าของหน่วยงานภาครัฐ ทำให้เกิดปัญหาเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีการบริหารจัดการแบบไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุไม่ได้รับการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ปัญหาโรคติดต่อ รวมทั้งปัญหาคุณภาพชีวิตของกลุ่มคนในทุก ระดับ แต่ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่สำคัญ คือ ที่ต้องมาประสบกับในยุคที่เป็นยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรม ในช่วงดังกล่าวนี้ และต้องมี

ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน, 2564) ซึ่งทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิถีในการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่ต้องมีการปฏิบัติให้เป็นกิจวัตร (กรุงเทพธุรกิจ, 2563) ซึ่งทำให้มองเห็นภาพรวมที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องในยุคนี้นี้ เพื่อให้เกิดการดำรงชีวิตที่มีความเหมาะสม สามารถปรับตัวให้อยู่รอดในสถานในช่วงวิกฤตินี้ ดังนั้นผู้เขียนได้นำหลักภavana 4 มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแบบองค์รวมว่าควรจะปฏิบัติตัวอย่างไรในยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ของความเป็นผู้สูงอายุให้มีชีวิตและปรับตัวให้ได้ในยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ต่อไป

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแบบองค์รวมควรมีลักษณะอย่างไร

สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้นเป็นการทำให้ชีวิตของตนนั่นดีขึ้นเพื่อให้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (กองโรงงานไฟฟ้าอาวู (ศชส.สพ.ทร), 2556) ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานของระดับการดำรงชีวิตของคนนั้นให้ดีขึ้น โดยการให้ความรู้ การฝึกด้านคุณธรรม การส่งเสริมสุขภาพด้านอนามัยการประกอบอาชีพรวมกันอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข (ธรรรงค์ จันใด, 2561) สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแบบองค์รวมนั้นมีหลากหลายมิติซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

1. มิติสุขภาวะทางกาย
2. มิติสุขภาวะทางจิตใจ
3. มิติสุขภาวะทางจิตวิญญาณ
4. มิติสุขภาวะทางสังคม
5. มิติสุขภาวะทางเศรษฐกิจ
6. มิติสุขภาวะทางสิ่งแวดล้อม

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแบบองค์รวมในมิติทั้ง 6 นี้ ทำให้เข้าถึงกระบวนการที่จะต้องเข้าไปขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม ทำให้ผู้สูงอายุนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะมิติที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก คือ ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เมื่อเกิดขึ้นก็ย่อมต้องทำให้มิติที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในเกิดผลกระทบด้วยพอสมควร คือ ทางกาย ทางจิตใจ และทางจิตวิญญาณ โดยจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (โปรเซอร์ฟแฟมิลี, 2563) ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย คือ 1.การพัฒนากาย 2.การพัฒนาทางอารมณ์ 3.การพัฒนาทางสังคม 4.การพัฒนาทางความคิด 5.การพัฒนาทางจิตใจ 6.การพัฒนาทางปัญญา 7.การพัฒนาทางวินัย

ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจำเป็นต้องมีการพัฒนาควบคู่ไปกับความเป็นอยู่หรือบริบทในพื้นที่นั้นเพื่อให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอยู่เสมอ (ศิริรัตน์ แก้วมงคล, 2555) ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม
4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา

โดยรูปแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาควบคู่กันเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีทั้งการพัฒนาทางด้านร่างกาย เพราะผู้สูงอายุนั้นเป็นผู้ที่ผ่านการเปลี่ยนแปลงของโลกมาเป็นเวลาระยะที่ยาวนาน ร่างกายนั้นย่อมมีการเสื่อมสภาพไปตามกาลเวลา โดยจำเป็นที่จะต้องดูแลเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้สามารถอยู่บนโลกนี้ต่อไปได้อย่างต่อเนื่องจนจะสิ้นอายุขัยของความเป็นมนุษย์ การพัฒนาต่อมาคือ การพัฒนาทางด้านอารมณ์ เพราะผู้สูงอายุนั้นอารมณ์มักจะมีอาการแปรปรวน หงุดหงิด โมโหง่าย จำเป็นต้องหาทางที่จะช่วยในการพัฒนาทางด้านอารมณ์ซึ่งบางครั้ง ก็รู้สึกว่ามีความเบื่อหน่ายโลก เป็นธรรมดา รวมทั้งในส่วนของการพัฒนาทางด้านสังคมนั้นก็อาจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้สูงอายุมักจะมีความรู้สึกที่ไม่ชอบอยู่คนเดียว จึงจำเป็นจะต้องมีสังคมของผู้สูงอายุในการรับรองเพื่อให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้มีการผ่อนคลาย และสุดท้ายคือ การพัฒนาทางด้านสติปัญญา เป็นกระบวนการที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพราะอายุที่มากขึ้นความคิด ทักษะก็ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไป ความทรงจำ การกระทำก็อาจมีการผิดพลาดได้ตามอายุที่มากขึ้น ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างเหมาะสม พัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้รักษาผู้สูงอายุเหล่านี้ไว้ในสังคม เพื่อความสมดุลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกต่อไป

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแบบองค์รวมนั้นมีลักษณะของการที่จะพัฒนาให้ผู้สูงอายุนั้นยังคงมีความเป็นมนุษย์ที่จะทำให้อยู่ร่วมกับสังคมได้ เช่น การพัฒนาทางด้านร่างกาย การพัฒนาทางด้านอารมณ์ การพัฒนาทางด้านสังคม การพัฒนาทางด้านสติปัญญา หรือในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งผู้เขียนนั้นได้ทำการวิเคราะห์ไว้ตั้งแต่เริ่มต้นแล้วว่า การพัฒนาเหล่านี้เป็นการกระตุ้น หรือเพื่อให้การพัฒนาให้ผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี แล้วสามารถยังคงอยู่ร่วมกับสังคมได้ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาต่อไป โดยมีทั้งแบบองค์รวมที่เป็นมิติ แบบองค์รวมที่เกี่ยวข้อง ก็ล้วนทำให้ผู้สูงอายุนั้นสามารถอยู่บนโลกใบนี้ได้อย่างมีความสุข โดยไม่มีความกังวลทางด้านใดด้านหนึ่ง

หลักภาวนา 4

สำหรับหลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการเจริญในธรรมะขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า โดยใน “หลักภาวนา 4” หมายถึง การฝึกอบรมพัฒนามนุษย์ ที่เต็มระบบครบกระบวนการตลอด ทั้งชีวิต ทุกส่วนทุกด้านทุกขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) ซึ่งทำให้มองเห็นการทำจิตใจให้สงบ ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจตามเป็นจริง คือการทำใจให้หยุดนิ่ง ให้สงบ ผ่องใส เป็นการเดินทางภายใน เพื่อกลับมาดูสภาวะจิตภายในของเรา (ความสุขประเทศไทย, 2559) เพราะพุทธศาสนานี้มองมนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก เมื่อฝึกแล้วก็เป็สัตว์ที่ประเสริฐ ถ้าไม่ฝึกก็ไม่ประเสริฐ (วิชัย เทียนถาวร, 2564) โดยในหลักภาวนานี้ประกอบด้วย 4 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

1. กายภาวนา หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์กายของเรากับสิ่งแวดล้อมภายนอก ปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ตัวอย่างง่าย ๆ เช่น การบริโภคในชีวิตประจำวัน เราจะต้องรู้ว่าเราบริโภคสิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ เช่น บริโภคเพื่อสุขภาพ เพื่อประโยชน์ต่อร่างกาย (ความสุขประเทศไทย, 2559) ในการดำรงชีวิต และการฝึกฝนร่างกายนี้ก็เพื่อให้เกิดเป็นผู้ที่มีสติปัญญา ให้สามารถติดต่อสัมพันธ์กับโลก คือ สิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลและเกื้อกูล (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) โดย “กายภาวนา” เป็นการที่มนุษย์จำเป็นต้องมีการฝึกฝนตนเองเพื่อให้เข้าโลก ในการอาศัยอยู่ร่วมกัน ซึ่งต้องมีการพิจารณาในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การพัฒนาตนเองให้สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อเข้ากับในยุคต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาไปเรื่อยให้ทันทั่วทั้ง โดยสำหรับมนุษย์นั้นเป็นผู้ที่สามารถฝึกฝนตนเองให้สามารถเข้าใจโลกนี้ได้ การรักษาร่างกายของตนเพื่อให้เป็นผู้ที่มีประโยชน์ต่อสังคม ส่วนรวม หรือรวมทั้งการสร้างสรรคในสิ่งต่างๆ ในการอยู่ร่วมกันในสังคมได้

2. สิลภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านกรรมทวาร คือ การใช้กายวาจาในการอยู่ร่วมโลกร่วมสังคม โดยประพฤติปฏิบัติมีพฤติกรรมการกระทำอันไม่เบียดเบียน แต่สร้างสรรค์เกื้อกูล (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) ซึ่งจำเป็นต้องมีการฝึกพัฒนาอบรม ทำชีวิตให้ดีขึ้นในด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะความสัมพันธ์อยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ได้ดี ในการจะอยู่ร่วมกัน โดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน แกร่งแย่งกัน ช่มเหล่งกันด้วยอำนาจ (วิชัย เทียนถาวร, 2564) ซึ่ง “ศีล” จะเป็นกรอบแห่งการพัฒนาเพื่อควบคุมอารมณ์ในการที่จะประพฤติสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จำเป็นจะต้องมีการตรึงกรอบแนวคิดให้อยู่ในรูปแบบของการพัฒนาเป็นผู้ที่มีความประพฤติอยู่ในทางที่ดี ไม่ละเมิดในสิ่งที่ทำให้เกิดความหม่นหมองของการใช้ชีวิต เพราะศีลนี้จะช่วยคุ้มครองให้ผู้ประพฤตินั้นมีความเที่ยงตรง ควบคุมอารมณ์ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด หรือเกิดความเสียหายที่จะตามมา ซึ่งในการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนในทุก ๆ ช่วงวัย นั้นก็ต้องมีกรอบแห่งศีลให้ประพฤติตามเพื่อไม่ให้ละเมิดในการอาศัยอยู่ร่วมกันภายในสังคมนี้

3. จิตตภาวนา หมายถึง การพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส

(ความสุขประเทศไทย, 2559) เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาความรู้สึก ทำให้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจต่อการรู้เท่าทันจิตในการที่จะดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความเป็นผู้มีจิตที่ดี มีเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ที่อาศัยอยู่ในสังคมเดียวกันให้ได้รับความสุข ซึ่งการเป็นผู้ที่รักษาคุณธรรมนี้ ย่อมทำให้ประพัตติในสิ่งที่ดี โดยมีจิตเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อให้เข้าใจในสิ่งที่กำลังจะทำ หรือทำแล้วไม่ให้เกิดการประพัตติในสิ่งที่มิชอบเพื่อให้เกิดเป็นผู้มีจิตที่ดีที่คอยแต่จะมีการพิจารณาว่าสิ่งนี้ควรทำ สิ่งนี้ทำแล้วอาจเกิดความเสียหาย ก็ล้วนมาจากการบังคับจิตใจไม่ให้คล้อยตามในสิ่งที่จะปฏิบัติแล้วเกิดผลเสีย แต่จะพึงคอยกำหนดให้ทำในสิ่งที่ดีขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแบบของความเป็นผู้ที่ศึกษา มีการทบทวนในสิ่งที่ต่าง ๆ ซึ่งเป็นกรอบที่เป็นคุณธรรม จริยธรรม ในการประพัตติในสิ่งที่พึงต้องทำ แต่ไม่ได้ประพัตติในสิ่งที่จิตใจกำหนดให้ทำตามสัญชาตญาณของความเป็นมนุษย์ เพราะว่าถ้ามีการปฏิบัติตามสัญชาตญาณแล้ว ย่อมทำให้เกิดการละเมิดกรอบของคุณธรรมที่พึงมี ซึ่งจะกลายเป็นผู้ที่ไม่มีเมตตา ไม่มีความกรุณา ไม่เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียร เพราะเกิดจากการไม่ได้กับการฝึกฝนจิตใจ จึงทำให้เกิดการคล้อยตามสัญชาตญาณของตน แต่หากมีการฝึกฝนจิตใจแล้ว ก็ย่อมเป็นผู้ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

4. ปัญญาภาวนา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ให้รู้เข้าใจมองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง เท่าทันสภาวะและเหตุปัจจัย รู้จักคิดรู้จักใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา จัดทำดำเนินการทั้งหลายให้เกิดผลดี โดยช่องในมีจิตใจเป็นอิสระเสรี พ้นจากอำนาจของกิเลสและความทุกข์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) ซึ่งในการพัฒนาปัญญานี้ ทำให้เป็นผู้ที่คอยรู้จักคิด การใช้ความรอบรู้ของตนในการกระทำในสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ การหาวิธีการที่จะปรับตัวเข้ากับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยที่ยังสามารถจะมีชีวิตได้อย่างมีความสุขนั้น สิ่งนี้เป็นการพัฒนาความรู้ที่กำลังมีอยู่ตอนนี้ให้สามารถที่จะเข้าใจโลกที่เปลี่ยนแปลงไปตามวิถีทางความการอยู่ร่วมเพื่อที่ 'ได้ไม่เกิดปัญหาต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งปัญญานี้ เป็นความรอบรู้ที่จะต้องรู้ในทุก ๆ เรื่องที่อยู่ การเกิดผลกระทบที่เกิดอยู่ให้เป็นผู้รู้ และเป็นผู้มีความเข้าใจที่ดีอย่างมีสติ (สารานุกรมเสรี, 2565) ซึ่งทำให้เป็นผู้ที่รู้ถึงเหตุถึงผลอย่างชัดเจน รู้เรื่องบาปบุญคุณโทษ รู้ในสิ่งที่ควรทำควรเว้น ในการอาศัยอยู่เพื่อไม่ให้เกิดความเศร้าหมองที่เกิดจากความผิดพลาด จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาอย่างเหมาะสม

ดังนั้น หลักภาวนา 4 นี้เป็นหลักการที่ใช้ในการพัฒนาชีวิต ด้วยคุณธรรม คอยควบคุมในสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตไม่ให้เกิดการละเมิดหรือประพัตติในสิ่งที่ไม่ถูกต้องดีงาม เช่น การพัฒนาหรือฝึกฝนในด้านร่างกาย (กายภาวนา) การพัฒนาในด้านของศีล เพื่อให้เกิดการประพัตติในกรอบของศีลธรรมอันดีงาม เพื่อไม่ให้ตกไปสู่ความทุกข์ที่เกิดจากการกระทำของตน (ศีลภาวนา) การพัฒนาในด้านของจิตใจ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความคิด มีความรู้สึก มีคุณธรรมในการใช้ชีวิตให้ดีขึ้น ไม่ปล่อยจิตของตนให้เป็นไปตามสัญชาตญาณตามความรู้สึก แต่ควรกำหนดและอยู่ในกรอบของความคิดซึ่งมีการพัฒนาให้เป็นไปตามกระบวนการที่ได้มีการฝึกฝน (จิตตภาวนา) และสุดท้ายการพัฒนาทางด้านปัญญา คือ การพัฒนาให้ทันในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่รอบตัวให้สามารถใช้

ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความไม่ประมาท และพัฒนาตนให้เป็นผู้รอบรู้ในสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ แล้วแก้ปัญหาเหล่านั้นให้ดียิ่งขึ้น (ปัญญาภวานา) เป็นต้น

ยุคชีวิตวิถีใหม่

ในยุคปัจจุบันนี้เป็นยุคที่เรียกว่า “ชีวิตวิถีใหม่” ซึ่งเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ แตกต่างจากในอดีต เนื่องจากมีสถานการณ์บางอย่างส่งผลทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตที่คนในสังคมเคยปฏิบัติกันมาอย่างปกติเดิม ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว และอยู่รอด (กฤตกร หมั่นสระเกษ และคณะ, 2564, 206-218) เพื่อให้เกิดการอยู่รอดในสังคม จึงจำเป็นต้องมีการปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ้ายเบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษา สุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ (กรุงเทพธุรกิจ, 2563) เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในสังคม และวางแผนชีวิตสำหรับการเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินอีกครั้ง (กองทุนการออมแห่งชาติ, 2563) โดยในรูปแบบที่มีความแตกต่างจากยุคเดิม ๆ ของยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ (สำนักวิทยบริการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 2564) คือ

1. ใส่หน้ากากอนามัยทุกวัน
2. ล้างมือบ่อย ๆ
3. รักษาระยะห่างทางสังคม
4. ทำงานที่บ้าน
5. สั่งอาหารออนไลน์ และซื้อกลับไปทานที่บ้าน
6. การเรียนการสอนแบบออนไลน์
7. งดการเดินทางไปในพื้นที่เสี่ยง/แออัด
8. ใช้เทคโนโลยีสังคมไร้เงินสด ทำธุรกรรมออนไลน์
9. ดูแลความสะอาดทั้งที่บ้าน – ที่ทำงาน

โดยในยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ จำเป็นต้องมีการที่บุคคลนั้นจะต้องดูแลชีวิตของตนเป็นพิเศษ เพราะว่าเป็นช่วงของการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 หรือ “โควิด-19” ที่ต้องคอยป้องกันการติดเชื้ออย่างเข้มงวด ซึ่งในช่วงนี้ทำให้เชื้อไวรัส Covid-19 ได้แพร่กระจายเป็นวงกว้าง และมีการติดเชื้อง่ายขึ้น (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.), 2563) และมีการพบปัจจัยที่ทำให้สามารถติดเชื้อง่ายขึ้น 4 ข้อ ดังนี้

1. การอยู่ร่วมกันหลายคนในห้อง/พื้นที่แออัดอากาศไม่ถ่ายเท
2. การอยู่ใกล้ชิดกับคนอื่นที่ไม่รู้จักกันในพื้นที่นั้นนานเป็นชั่วโมง

3. การมีผู้ติดเชื้ออยู่ร่วมกันหลายคน เช่น มากกว่า 5 คน

4. การที่กลุ่มคนติดเชื้อเหล่านี้ทำกิจกรรมที่แพร่เชื้อง่าย เช่น การตะโกน ร้องเพลง หรือการสัมผัสอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะการมีเพศสัมพันธ์

ดังนั้น ยุคชีวิตวิถีใหม่นั้นจึงเป็นยุคที่ทุกคนนั้นควรให้ความสนใจในการปรับตัวให้มากขึ้นเพราะว่ารูปแบบในการดำเนินชีวิตนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านการใช้ชีวิต ด้านสังคมที่ต้องปรับตัวให้ได้เพราะมีการติดต่อของโรคระบบเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการรักษาร่างกาย อารมณ์ จิตใจ ให้สามารถเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับภัยต่าง ๆ ในยุคนี้ อย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความประมาทอันนำไปสู่จุดจบของชีวิตที่กำลังจะดำเนินต่อไปอย่างสร้างสรรค์ และเพื่อเป็นแนวทางการป้องกันของการใช้ชีวิตอยู่ในยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมตามหลักภาวนา 4 ของผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมตามหลักภาวนา 4 ของผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่ ซึ่งเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ผู้สูงอายุนั้นมีชีวิตที่ดีขึ้น โดยจัดเป็นรูปแบบองค์รวมสำคัญ คือ 1. การพัฒนาทางด้านร่างกาย 2. การพัฒนาทางด้านอารมณ์ 3. การพัฒนาทางด้านสังคม 4. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา โดยในการพัฒนาแบบองค์รวมนี้เมื่อนำมาบูรณาการให้เข้ากับหลักภาวนา 4 ประการ ย่อมทำให้เห็นถึงความสอดคล้องกัน แต่จำเป็นต้องนำมาวิเคราะห์ให้เข้ากับยุคชีวิตวิถีใหม่ โดยผู้เขียนได้นำมาประยุกต์ให้เข้ากับหลักภาวนา 4 ประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม ด้านกายภาวนา เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมโดยฝึกฝนทางด้านร่างกาย คือ ทั้งการพัฒนาทางกาย ทางอารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้เกิดเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งในการการพัฒนาทางด้านกายภาวนานั้น เป็นรูปแบบที่นำมาฝึกฝนสำหรับการเข้าใจในการใช้ชีวิตอย่างไรให้เกิดความสงบสุข การอยู่ร่วมกันโดยมีความคิด ความเข้าใจในหลักการทางพระพุทธศาสนา การพิจารณาทางกายนั้น ควรใช้ชีวิตอย่างไรให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยไม่ขัดแย้งกับผู้อื่น ซึ่งผู้สูงอายุในปัจจุบันนี้มีจำนวนมากในสังคม ที่ต้องมีการพัฒนาทางด้านร่างกาย เพื่อให้สามารถมีชีวิตที่ดีในบั้นปลายชีวิตนี้ จำเป็นต้องมีการฝึกฝนที่เหมาะสม ทางด้านอารมณ์นั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้ผู้สูงอายุนั้นสามารถอยู่ในสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งรวมไปถึงการมีสังคมเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างมีสุข และในปัจจุบันนี้มีการแบ่งสังคมออกมามากมาย คือ สังคมเด็ก สังคมวัยทำงาน สังคมผู้สูงอายุ โดยสังคมผู้สูงอายุนี้นี้มีส่วนสำคัญอย่างมากในการที่จะสร้างความสมดุลให้กับการพัฒนาของประเทศให้เป็นไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น แต่ก็ต้องมีการจัดการอย่างเหมาะสมเพื่อไม่เกิดปัญหาต่อการมีอยู่ของผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุนั้นเป็นวัยที่ต้องการพักผ่อน เพราะที่ผ่านมานั้นได้มีการช่วยพัฒนาในสังคมมากมาย หรืออยู่ในสังคมเพื่อเป็น

ประโยชน์ และเมื่อเข้าสู่สังคมสูง ดังนั้นภาครัฐจำเป็นต้องมีการให้การดูแลเพื่อให้สามารถเป็น การช่วยเหลือ รวมทั้งตอบสนองความวิริยะ อุตสาหะ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความตื่นตัวทาง ร่างกายที่นับวันยังมีการเสื่อมสภาพ แต่จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคชีวิตวิถีใหม่ เพื่อเป็นการที่จะสามารถอยู่ร่วมกับสังคมนี้ได้อย่างดียิ่งขึ้นโดยไม่เป็นภาระต่อสังคม โดยต้องมีการพัฒนาอย่างเหมาะสมที่สุด เรียกว่า “รู้เท่าทันสังคม”

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม ด้านสัลลภาวนา เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุในกรอบแห่งความประพฤติที่เหมาะสม มีศีลธรรมอันดีงาม มีความเมตตา กรุณาต่อกัน โดยเป็นรูปแบบองค์รวมที่จะต้องประกอบด้วย ความประพฤติดีทางกาย การมีอารมณ์ความรู้สึก เป็นผู้ที่มีความดีธรรม มีความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การช่วยสังคมในทางสร้างสรรค์ โดยไม่มีการเบียดเบียนต่อกันในสังคม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เพราะศีลธรรมนี้จะช่วย เป็นเกาะป้องกันในสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยในการเตือนสติให้ประพฤติในสิ่งที่ดีงาม มีความมั่นคงต่อ การใช้ชีวิตให้ดียิ่งขึ้น เพราะเป็นการสำรวมระวัง ให้มีความมั่นคงไม่หลงผิด ประพฤติผิดพลาด เมื่ออยู่ร่วมกัน โดยที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ทศนคติ ต่อยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ ให้เข้าใจถึง การใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่จำเป็นจะต้อง ปรับให้เข้ากับการพัฒนาให้ดีขึ้น ตามหลักแห่งการพัฒนา รวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ เข้ากับยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ ให้สามารถที่จะอยู่ร่วมสังคมนี้ได้ เรียกว่า “บ่มเพราะนิสัย”

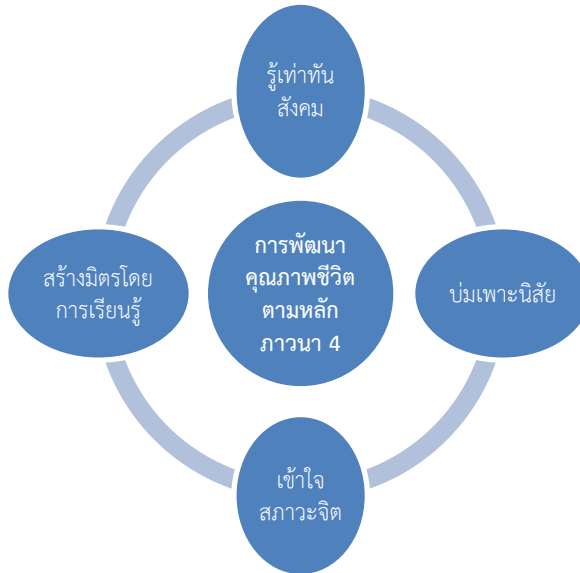
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม ด้านจิตตภาวนา เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุในด้านความมั่นคงแห่งจิต การพัฒนาให้เป็นผู้มีจิตใจที่เข้มแข็งไม่เป็นผู้ที่อ่อนไหว หรือ เป็นไปตามสัญญาของตน คือ ความรู้ ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุนี้ สิ่งแรกคือต้อง มีร่างกายที่ดี มีอารมณ์ที่ดี มีจิตใจที่ดี มีสังคมที่ดี และมีสติปัญญาที่ดีเพื่อให้สามารถอยู่กัน ในสังคมได้โดยไม่มีความกังวลใด ๆ ซึ่งผู้สูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เพราะเกิด ความเสื่อมสภาพ ซึ่งจิตนั้นยังสามารถประคับประคองให้รู้ในสิ่งที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือบางครั้ง ก็มีการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่จิตไม่สามารถเข้าไปควบคุมได้ นั่นคือ สัญชาตญาณในการใช้ชีวิตที่มี ร่างกายเสื่อมถอย แต่ก็ต้องมีการปฏิบัติให้สามารถเข้าใจจิตที่เป็นอยู่ ทั้งการรู้สึกตัว หรือไม่ รู้สึกตัว ซึ่งก็ต้องมีการควบคุมให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นได้ ซึ่งคือ ต้องมีการพัฒนาจิตของตนนั้นให้ ได้รับรู้ ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่า ช่วงนี้ควรปฏิบัติตัวอย่างไร ควรมีความเข้าใจอย่างไรในการใช้ ชีวิตในยุคนี้ ต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ และเข้าใจแนวความคิดต่าง ๆ ให้มีความรู้และ เข้าใจมากขึ้น อย่าปล่อยให้เป็นไปตามอารมณ์ และต้องมีการควบคุมให้ดีขึ้น เรียกว่า “เข้าใจ สภาวะจิต”

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม ด้านปัญญาภาวนา เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุในด้านความรู้ การรู้เท่าทัน การรู้รอบ ในสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้สูงอายุควรรู้และควรมีความเข้าใจ ในยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ ซึ่งในการพัฒนาปัญญา หรือความรู้ที่เกิดขึ้นในยุคนี้จะช่วยให้ผู้ สูงอายุนั้น สามารถเอาตัวรอดได้ในสังคม นั่นคือ การเป็นผู้ที่มีความสนใจในสิ่งรอบตัว ศึกษาหาความรู้ให้

เพื่อให้เกิดความเข้าใจอยู่เสมอ หรือการที่หน่วยงานจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในการพัฒนาตนเองในการใช้ชีวิตในยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ ก็ย่อมเป็นรูปแบบที่ผู้สูงอายุจำเป็นต้องรู้และมีความเข้าใจในการใช้ชีวิตเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตที่ดี โดยมีการพิจารณาสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น ทั้งในอดีต ปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ชีวิตอย่างมีค่า และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยไม่เป็นภาระ ซึ่งผู้สูงอายุที่สามารถปรับตัวได้ย่อมทำให้สังคมนั้นมีความเสถียรภาพมาก เพราะจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมเกิดขึ้น แต่จำเป็นต้องมีการพัฒนาทุกอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าผู้สูงอายุ หรือวัยต่าง ๆ แต่ก็สามารถที่จะมีการผลักดันให้แก้ไขอย่างเป็นไปตามแผนของหน่วยงานในภาครัฐที่มีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุนั้นได้เรียนรู้และเข้าใจในบริบทต่าง ๆ การมีสังคมที่ให้ผู้สูงอายุได้ศึกษาเรียนรู้ นั้น ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันของผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่ที่ต้องมีการเผชิญกับปัญหาทางด้านสุขภาพ การป้องกันโรคต่าง ๆ ที่จะเข้ามาทำลายชีวิต จึงจำเป็นต้องมีการให้ความรู้เพื่อเป็นการป้องกันตนเองของผู้สูงอายุ เพื่อมีชีวิตที่ดี เรียกว่า “สร้างมิตรโดยการเรียนรู้”

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมตามหลักทฤษฎี 4 ของผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่นั้นต้องมีการพัฒนาทางกายเพื่อให้รู้และเข้าใจในการดำเนินชีวิตอย่าง “รู้เท่าทันสังคม” เพื่อเป็นการสร้างสรรค์ชีวิตให้มีความสุข มีการพัฒนาทางด้านกรอบแห่งความประพฤติให้เป็นผู้ที่รู้ และมีความเข้าใจในสิ่งที่ควรประพฤติหรือไม่ควรประพฤติโดยเฉพาะ “บ่มเพาะนิสัย” ซึ่งผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เป็นผู้ที่เข้าใจมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตที่ดี การพัฒนาทางด้านความมั่นคงแห่งจิต ให้เป็นผู้ที่เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ไม่ให้เป็นผู้ที่อ่อนไหวตามการเปลี่ยนแปลงของโลก หรือสังคมที่มีการขับเคลื่อน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความ “เข้าใจสภาวะจิต” ที่เกิดขึ้นขณะนั้นว่าเกิดอะไร ควรทำอะไร เพื่อไม่ให้เป็นการละเลยผู้อื่น ควรมีการเริ่มต้นด้วยตนเอง และสุดท้ายคือการพัฒนาทางด้านความรู้ หรือปัญญา ทำให้เกิดการศึกษาเพื่อเข้าใจชีวิต แนวทางการป้องกันตนเองให้เข้ากับยุคใหม่นี้ มีการศึกษาแบบแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้สูงอายุด้วยกันเพื่อเป็นการ “สร้างมิตรโดยการเรียนรู้” การเข้าใจชีวิตที่มีความแตกต่างกัน แล้วนำมาพัฒนาด้านตนเองให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

องค์ความรู้



สำหรับองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมตามหลักภาวนา 4 ของผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่ ซึ่งผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังนี้

รู้เท่าทันสังคม คือ รู้และเข้าใจในการดำเนินชีวิตในยุคชีวิตวิถีใหม่นี้โดยอาศัยการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ เพื่อเอาตัวรอดในสังคมยุคนี้ มีการดำเนินชีวิตอย่างไม่ประมาท ไม่ว่าจะเป็นร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ก็ต้องมีความรู้ความเข้าใจเพื่อให้อาจจะพัฒนาตนให้อยู่รอดในสังคมได้อย่างปลอดภัยจากโรคร้ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ปมพาะนิสัย คือ ควรประพฤติหรือไม่ควรประพฤติในสิ่งที่ ซึ่งผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เป็นผู้ที่เข้าใจมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตที่ดี และเพื่อช่วยในการเตือนสติให้ประพฤติในสิ่งที่ดีงาม มีความมั่นคงต่อการใช้ชีวิตให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เพราะเป็นการรักษากาย วาจา จิตใจให้มีความมั่นคงไม่ให้หลงผิด ประพฤติผิดพลาดเมื่ออยู่ร่วมกัน โดยที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ทศนคติ ต่อยุคชีวิตวิถีใหม่นี้

เข้าใจสภาวะจิต คือ เป็นผู้ที่เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ไม่ให้เป็นผู้ที่อ่อนไหวตามการเปลี่ยนแปลงของโลก หรือสังคมที่มีการขับเคลื่อน และควรมีความเข้าใจแนวความคิดต่าง ๆ ให้รู้เข้าใจมากขึ้น อย่าปล่อยให้เป็นไปตามอารมณ์ และต้องมีการควบคุมให้ดีขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุนี้ สิ่งแรกคือต้องมีร่างกายที่ดี มีอารมณ์ที่ดี มีจิตใจที่ดี มีสังคมที่ดี และมีสติปัญญาที่ดีเพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้โดยไม่มี ความกังวล

สร้างมิตรโดยการเรียนรู้ คือ การศึกษาเพื่อเข้าใจชีวิต แนวทางการป้องกันตนเองให้เข้ากับยุคใหม่นี้ มีการศึกษาแบบแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้สูงอายุด้วยกันเพื่อเป็นการเข้าใจชีวิตที่มีความแตกต่างกัน แล้วนำมาพัฒนาตนเอง ในยุคชีวิตวิถีใหม่ที่ต้องการเผชิญกับปัญหาทางด้าน

สุขภาพ การป้องกันโรคต่าง ๆ ที่จะเข้ามาทำลายชีวิต จึงจำเป็นต้องมีการให้ความรู้เพื่อเป็นการป้องกันตนเอง โดยมีมิตรภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ

ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภวนา 4 ของผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่นี้ คือ ต้องรู้เท่าทันสังคม โดยมีการบ่มเพาะนิสัย เพื่อเข้าใจสถานะจิต และมีการสร้างมิตรโดยการเรียนรู้ เพื่อเป็นการนำมาพัฒนาตนเอง ในยุคชีวิตวิถีใหม่ที่ต้องมีการเผชิญกับปัญหาทางด้านสุขภาพ การป้องกันโรคต่าง ๆ ที่จะเข้ามาทำลายชีวิต จึงจำเป็นต้องมีการให้ความรู้เพื่อเป็นการป้องกันตนเองโดยมีทั้งการควบคุมทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และความมีสติให้สามารถที่จะไม่มีปัญหาในการพัฒนาผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่นี้

บทสรุป

การพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมตามหลักภวนา 4 ของผู้สูงอายุในยุคชีวิตวิถีใหม่นั้นต้องมีการพัฒนาทางกายเพื่อให้รู้และเข้าใจในการดำเนินชีวิตอย่าง “รู้เท่าทันสังคม” เพื่อเป็นการสร้างสรรค์ชีวิตให้มีความสุข มีการพัฒนาทางด้านกรอบแห่งความประพฤติให้เป็นผู้ที่รู้ และมีความเข้าใจในสิ่งที่ควรประพฤติหรือไม่ควรประพฤติโดยเฉพาะ “บ่มเพาะนิสัย” ซึ่งผู้สูงอายุเป็นผู้ที่มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เป็นผู้ที่เข้าใจมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตที่ดี การพัฒนาทางด้านความมั่นคงแห่งจิต ให้เป็นผู้ที่เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ไม่ให้เป็นผู้ที่อ่อนไหวตามการเปลี่ยนแปลงของโลก หรือสังคมที่มีการขับเคลื่อนซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความ “เข้าใจสถานะจิต” ที่เกิดขึ้นขณะนั้นว่าเกิดอะไร ควรแก้อย่างไร เพื่อไม่ให้เป็นภาระผู้อื่น ควรมีการเริ่มต้นที่ด้วยตนเอง และสุดท้ายคือการพัฒนาทางด้านความรู้ หรือปัญญา ทำให้เกิดการศึกษาเพื่อเข้าใจชีวิต แนวทางการป้องกันตนเองให้เข้ากับยุคใหม่นี้ มีการศึกษาแบบแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้สูงอายุด้วยกันเพื่อเป็นการ “สร้างมิตรโดยการเรียนรู้” การเข้าใจชีวิตที่มีความแตกต่างกัน แล้วนำมาพัฒนาตนเองให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2559). *ประชากรผู้สูงอายุอาเซียน+3*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/46>.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). *‘New Normal’ คืออะไร? เมื่อโควิด-19 ผลักเรารู้ชีวิต ‘ปกติวิถีใหม่’*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/882508>.
- กฤตกร หมั่นสระเกษ และคณะ. (2564). *วิถีชีวิตใหม่กับเทคนิคการดูแลตนเองเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด19*. *วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล*, 27(1), 206-218.

- กองทุนการออมแห่งชาติ. (2563). *New Normal ความปกติในวิถีชีวิตใหม่*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.nsf.or.th/node/955>.
- กองโรงงานไฟฟ้าอาวรุ (ศชส.สพ.ทร). (2556). *แนวทางในการพัฒนาตนสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก <https://fcsorm.dyndns.org/fcsorm/km-menu/การพัฒนาคุณภาพชีวิต/ความหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิต/>.
- ความสุขประเทศไทย. (2559). *เส้นทางความสุข : การภาวนา*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.happinessisthailand.com/2016/03/05/เส้นทางความสุข-การภาวนา/>.
- โปรซอฟท์แฟมิลี่. (2563). *แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก <https://prosofftfamily.softbankthai.com/Article/Detail/28929>
- รณรงค์ จันใด. (2561). *แนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุแบบองค์รวมในเขตเทศบาลนครนนทบุรี. วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 16(1), 96-110
- วิชัย เทียนถาวร. (2564). *'มีความรู้ท่วมหัวต้องเอาตัวให้รอด'*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก https://www.matichon.co.th/article/news_3011046.
- ศิริรัตน์ แก้วมงคล. (2555). *การพัฒนาคุณภาพชีวิต*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/500426>.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.). (2563). *ใช้ชีวิตวิถีใหม่แบบ New Normal-plus จะระงับการระบาดใหญ่ระดับโลกสองในไทย*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.hsri.or.th/media/issue/detail/12945>.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2564). *ชีวิตวิถีใหม่' (New Normal)*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.tosh.or.th/covid-19/index.php/new-normal>.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- สารานุกรมเสรี. (2565). *ปัญญา (ศาสนาพุทธ)*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก [https://th.wikipedia.org/wiki/ปัญญา_\(ศาสนาพุทธ\)](https://th.wikipedia.org/wiki/ปัญญา_(ศาสนาพุทธ)).
- สำนักวิทยบริการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (2564). *9 New Normal ชีวิตวิถีใหม่*. สืบค้น 30 สิงหาคม 2564, จาก <https://lib.rmuts.ac.th/site/th/news/189>.

การจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงโดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นฐาน*

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT FOR SECURITY BASED ON HUMAN RESOURCES



ศุภชัย ศักดิ์ตระกูล

Supachai Saktrakoon

ห้างหุ้นส่วนจำกัด เค แอนด์ เอส กรุ๊ป

K&S GROUP Limited Partnership

E-mail: supachais999@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงโดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงการดำเนินงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ พันธกิจ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายองค์กรการจัดการองค์กรซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากร และผู้บริหารในองค์กรหรือหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความมั่นคงแล้ว การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร การสนับสนุนความก้าวหน้า และส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ผู้น้ององค์กรต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้ชัดเจนถูกต้อง โดยแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญคือ การสนับสนุนการอบรม การวางแผน การพัฒนา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการสร้างวัฒนธรรมอันดีในการอยู่ร่วมกัน มีความเข้าใจกัน ซึ่งจะมีส่วนสำคัญสำหรับการส่งเสริมการจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์ แล้วยังต้องมีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วย รวมถึงต้องมีการทำวิจัยและพัฒนาด้วย รวมถึงให้มีการบูรณาการกับหลักธรรมพระพุทธศาสนา อันได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา เพื่อให้การจัดการงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุตามเป้าหมายองค์กร โดยการนำหลักธรรมนี้ไปใช้โดยการประยุกต์เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แล้วจะทำให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ได้ถึงทางแก้ปัญหาได้

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์; การจัดการ; องค์กร

Abstract

This academic paper aimed to present organizational management for security based on human resources that can be linked to operations, responsibilities, missions, visions, strategies, and organization goals. Organization management that requires the cooperation of personnel and executives in the organization or unit. The main goal is to manage the organization with human resources for efficiency and effectiveness and stability for building a good relationship between members of the organization for advancement support and encouraging personnel to develop themselves. In this regard, the organization's leader must define clear and accurate work guidelines for personnel. Training support, planning, development, communication, teamwork and creating a good culture of coexistence to understand each other. This will be an important part for promoting organizational management with human resources. It also requires an assessment of the internal and external environment including the need to do research and development as well as to integrate with the Buddha-dharma principles, namely the Sangahavattthu 4 principles, consisting of dana, piyavaca, atthacariya, and samanattata to manage the work and the performance of personnel to achieve the organization's goals. By applying this principle as a tool to increase operational efficiency. Then it will be able to analyze various situations and problems. and then analyze solutions to the problems.

Keywords: Human Resource; Management; Organization

บทนำ

ในปัจจุบันนี้เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นกว่าในอดีต เพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่การให้ความสำคัญในเรื่องอัตราผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย เพราะหากทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิต นอกจากนั้นแล้วการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่สำคัญขององค์กรที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องใส่ใจดำเนินการอย่างรอบคอบและจริงจัง เพราะหากการจัดการทรัพยากรบุคคลทำได้อย่างมีคุณภาพแล้วบุคคลในองค์กรก็จะมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพตามไปด้วย และเป็นที่แน่นอนว่าท้ายที่สุดองค์กรก็จะประสบความสำเร็จทั้งยังเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้นด้วย ขณะที่องค์กรส่วนใหญ่ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการ

สร้างประสิทธิภาพการบริหารงานและมีเป้าหมายในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ควรจะต้องถูกปรับเปลี่ยนให้มีความพร้อมและเป็นสากลโดยหันมาเน้นพัฒนาและบริหารคนในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุด ที่สามารถช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) เพื่อนำองค์กรไปสู่การได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในระดับภูมิภาค การบริหารองค์กรด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องปรับให้สอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2555)

เนื่องจากวิวัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ยุคแรกก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรมและยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม กล่าวคือ ในยุคเริ่มต้นที่เน้นการจัดระบบในองค์กรโดยนำหลักการและแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์เข้ามาช่วยในการกำหนดมาตรฐานของผลผลิต และพัฒนาไปยังยุคการจัดการเชิงมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของคนงาน อันมีผลกระทบต่อผลผลิตโดยรวมขององค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร โดยขณะที่วิวัฒนาการที่ผ่านมาแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิวัติทางอุตสาหกรรม ในปี ค.ศ. 1893 โดยที่เมื่อเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมการศึกษาเกี่ยวกับคนจึงได้รับความสนใจมากขึ้น (Friedman, 2015) และแนวการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมและมีวิวัฒนาการต่อมาในยุคหลัง แต่การศึกษาที่อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีเหตุผลเป็นสิ่งที่ค่อนข้างใหม่ โดยเริ่มต้นในราวทศวรรษที่ 1980 เป็นต้น (Jones & Roos, 1990) แล้วในปัจจุบันโลกได้มีวิวัฒนาการพัฒนาไปสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่หล่อหลอมรวมกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนเข้าด้วยกัน ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ กระบวนการบริหาร ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร (โสมวลี ชยามฤต, 2564) นอกจากนั้นยังต้องเคารพความเห็นต่างของสมาชิกในองค์กรด้วย ตลอดจนต้องทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร การบริหาร และการปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และระวีวัฒน์ จันทิก, 2558)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันผู้บริหารนอกจากจะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างลึกซึ้งแล้วยังจำเป็นต้องมีความรู้ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ประหนึ่งว่าเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เปรียบบุคลากรเสมือนรากฐานหรือเสาหลักขององค์กร หากองค์กรมีรากฐานและเสาหลักที่แข็งแรงแข็งแกร่งแล้วก็จะสามารถเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาได้ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ผันแปรได้อย่างราบรื่น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่จะเน้นการพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ ซึ่งการได้มาของบุคลากรที่พร้อมนี้จะช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นคงตามมาและ สามารถช่วยให้บริหารจัดการองค์กรได้ดีขึ้นด้วยในที่สุด เนื่องทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วจะเป็นทุนมนุษย์ต่อไป

ภาพรวมขององค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

องค์กร คือ การรวมตัวกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กรคือเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม รูปแบบขององค์กรจะมีทั้งองค์กรเสมือนจริง องค์กรบริการตนเอง องค์กรคุณภาพ และองค์กรที่เราเห็นทั่วไป เป็นต้น การเคลื่อนไหวในองค์กรจะมีทั้งในลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรและการเมืองภายในองค์กร นอกจากนั้นแล้วการเปลี่ยนแปลงขององค์กรย่อมเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นแน่นอนเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การควบรวมกิจการ รวมถึงการนำเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เป็นต้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ สิ่งสำคัญที่องค์กรยุคใหม่จะต้องเร่งดำเนินการสร้าง คือ ความคล่องตัวให้สอดคล้องกับทิศทางของกระแสสังคมได้อย่างเหมาะสม แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งสิ่งที่สำคัญขององค์กรทุกแห่งยังคงต้องตระหนักว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน ซึ่งเป็นความท้าทายในบทบาทใหม่ที่จะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป (ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2551)

องค์กรเกิดขึ้นมานานแล้วในสังคมของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์ต้องการและเห็นความสำคัญของการรวมตัวกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุจุดหมายมุ่งหมาย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างพีรามิด การสร้างกำแพงเมืองจีน และอื่น ๆ ซึ่งมีการระดมกำลังคนจำนวนมากเพื่อสร้างสรรค์สิ่งเหล่านี้และมีการแบ่งหน้าที่กันทำงานรวมถึงควบคุมงานด้วย ในปัจจุบันองค์กรมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบกับคนในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นในระดับตัวบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับชุมชน และระดับประเทศ ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปในช่วงของชีวิตของคน ๆ หนึ่งมักใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานภายในองค์กรและติดต่อประสานงานกับองค์กรอื่น ๆ องค์กรในยุคปัจจุบันนี้ต่างขับเคลื่อนด้วยมนุษย์ สร้างมนุษย์ให้เป็นจุดศูนย์กลางและให้เป็นจุดแข็งขององค์กร การพัฒนาองค์กรเป็นการมุ่งเน้นการสร้างแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินการอย่างสร้างสรรค์เพื่อยกระดับความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมโครงสร้าง กระบวนการ ภาระหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรจะเห็นว่าการพัฒนาเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพซึ่งส่งผลต่อการยกระดับขององค์กรเป็นการพัฒนาความรู้ความชำนาญหรือพฤติกรรมจะมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาวเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่ส่งผลต่อการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร (Walton, 1999)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ เป็นการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและเวลาอย่างเพียงพอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยพัฒนามาจากการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นแนวคิดที่ว่าด้วยเรื่องการบริหารบุคคลเข้าทำงาน การดูแลบุคลากรระหว่าง

ปฏิบัติงาน แนวคิดการบริหารจัดการงานบุคคลในอดีตมองบุคลากรขององค์กรเป็นการจ้างงาน และการทำงานตอบแทนซึ่งกันและกันเท่านั้น ปัจจุบันแนวคิดเรื่องการบริหารงานบุคคลได้พัฒนาเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งใช้แนวคิดว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเสมือนทรัพย์สินประเภทหนึ่งขององค์กรที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ จ่ายค่าตอบแทน ให้รางวัลและสวัสดิการ โดยเน้นการดึงและพัฒนาศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการทำงาน มีการพัฒนาแนวคิดนี้ไปสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนา เสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา และมุ่งมั่นทุ่มเททำงานให้กับองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางความคิดและสร้างผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตของการบริหารและองค์กร ในภาพรวมที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของหลักเศรษฐศาสตร์ที่เน้นเรื่องของกาไรขาดทุนอันส่งผลถึงประสิทธิภาพและผลงานขององค์กรโดยมุ่งเน้นถึงผลตอบแทนจากการลงทุน ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็น สิ่งท้าทายสำหรับการจัดการคนในปัจจุบันที่ต้องเข้าถึงความจริงหรือธรรมชาติของมนุษย์ให้ได้มากขึ้นและเป็นการสะท้อนถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นการลงทุนด้าน มนุษย์ (Human Capital) ที่มีใช้เฉพาะการทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังทำให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถที่จะจัดการกับ กิจกรรมหน้าที่ของตนในอนาคตอันส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร (Ulrich & Brockbank, 2005)

สรุปได้ว่า ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งเพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ นอกจากนี้มนุษย์ยังจัดการการทำงานให้ได้ผลงานที่ดีรวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ดังนั้นการบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้าน วิชาชีพ ด้านทักษะและด้านความสามารถ ให้สามารถทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ นั้น ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องกำหนดทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และจัดการให้องค์กรเกิดความมั่นคงขึ้นมาให้ได้ แล้วทรัพยากรมนุษย์นี้ต่อไปจะพัฒนาเป็นทุนมนุษย์และจะอยู่กับ องค์กรได้ในระยะยาว รวมถึงส่งต่อและสื่อสารการเป็นทุนมนุษย์นี้ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ต่อไป อันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็ง ความแข็งแกร่ง และความมั่นคงขององค์กรได้ในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป และการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงด้วยทรัพยากรมนุษย์นี้ถือว่าเป็นการใช้ที่ถูกต้องแล้ว เนื่องจากปัจจัยอื่นที่จะทำให้องค์กรเข้มแข็งและมั่นคงได้นั้นไม่สามารถที่จะทำได้ดีเท่ากับ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์สามารถเรียนรู้และศึกษาพัฒนาตนเองได้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน สรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภาคภูมิใจต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นแนวคิดที่มาจากองค์กรในระบบเปิด ซึ่งองค์การเหล่านี้จะมีส่วนประกอบที่เชื่อมโยงกันและต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เหมือนอวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกายของมนุษย์ โดยในการดำรงอยู่ขององค์การต้องมีการพึ่งพาสภาพแวดล้อมจากภายนอก ต้องมีความสามารถในการปรับตัวและต้องมีทักษะเพื่อความอยู่รอด ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการอ่านและวิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความไวต่อการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสทางการแข่งขันและมีความยืดหยุ่นสูง เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ (เสาวภา เมืองแก่น, 2560) องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีแผนรองรับสภาวะการณ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมองที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามระยะเวลาและมีคุณภาพ มีผลงานที่ดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป (เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์, 2560)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่มุ่งไปที่ตัวบุคคลในองค์กรให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันมีการสร้างภารกิจด้านบุคลากรด้วยการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการทำงานที่ครบวงจรในการบริหารทั้งระดับนโยบาย ระดับกลยุทธ์ และระดับปฏิบัติการด้วยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีแนวคิดด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันด้วย (สุพจน์ อินทหว่าง และคณะ, 2556)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผล สำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกระบวนการในการตัดสินใจและวิธีการในการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ

มาปฏิบัติงานในองค์กรที่จะส่งผลต่อวัตถุประสงค์องค์กร ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและภารกิจขององค์กรได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยทางด้านกำลังคนเป็นสำคัญ แล้วในส่วนขององค์กร หมายถึง การรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กรคือเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม รูปแบบขององค์กรจะมีทั้งองค์กรเสมือนจริง องค์กรบริการตนเอง องค์กรคุณภาพ และองค์กรที่เราเห็นทั่วไป เป็นต้น การเคลื่อนไหวในองค์กรจะมีทั้งในลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรและการเมืองภายในองค์กร นอกจากนั้นแล้วการเปลี่ยนแปลงขององค์กรย่อมเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นแน่นอนเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การควบรวมกิจการ รวมถึงการนำเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เป็นต้น

การประยุกต์หลักพุทธธรรมสำหรับการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงด้วยทรัพยากรมนุษย์

การอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะไว้ให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 ดังต่อไปนี้ 1) ทาน คือ การให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปันเฉลี่ยให้ และยังรวมถึงการช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะน่าฟังชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผลเป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงาม หรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดีสามัคคีเกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือช่วยเหลือเกื้อกูลกันสงเคราะห์กัน 3) อตถจริยา การทำประโยชน์คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญเพียรสาธารณประโยชน์ทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี 4) สมานัตตตา วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มและบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ด้อยกว่า ร่วมสุขร่วมทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข้ปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2550)

สำหรับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สู่การเรียนรู้เชิงรุกในการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคง กล่าวคือ 1) ผู้บริหารต้องสอดแทรกหลักสังคหวัตถุ 4 ก่อนการเรียนรู้ระหว่างเรียน และหลังการเรียนรู้ โดยจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้เชิงรุกที่เป็นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเน้นวิชาการ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่มีผู้บริหารเป็นผู้แนะนำ กระตุ้นหรืออำนวยความสะดวกให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อสุ่ป้องกัน

ความรู้ที่ได้จากการฟัง การสนทนา และการทำกิจกรรมร่วมกัน 2) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 นี้ มีขั้นตอนการศึกษาเรียนรู้อยู่ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นนำ ขั้นสอน ขั้นนำไปใช้ และขั้นสรุป โดยใช้ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา ในการเรียนรู้ทุกขั้นตอน กล่าวคือ ด้านการให้ทาน หมายถึง ในการเรียนรู้ผู้บริหารควรหมั่นสังเกตพฤติกรรมบุคลากร การแสดงออกเพื่อให้รู้จักอุปนิสัยของบุคลากรจากนั้นค่อยสอดแทรกให้รู้จักเรื่องการให้ การบริจาค ช่วยเหลือ ในการศึกษาเรียนรู้ ด้านปิยวาจา หมายถึง ผู้บริหารควรสอนให้บุคลากรมีความใส่ใจสื่อสารในการศึกษาเรียนรู้ หมั่นทอ่งจำหลักการจัดการ ฝึกการนำไปใช้ การสร้างความสัมพันธ์ และทำความเข้าใจ แล้วควรตั้งคำถามให้บุคลากรคิดทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน ด้านอตถจริยา หมายถึง ผู้บริหารควรนำบุคลากรทำสมาธิก่อนเรียนทุกชั่วโมงประมาณ 5-10 นาที เพื่อให้มีความสงบและมีสติรู้ตัวก่อนเรียนรู้หลักการจัดการบริหาร รวมถึงการประพฤติดีมีคุณธรรม ด้านสมานัตตา หมายถึง ผู้บริหารควรฝึกให้บุคลากรใช้หลักของเหตุและผล ในการคิดและการตัดสินใจอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นรูปแบบหลักการจัดการสมัยใหม่ การนำไปใช้งานได้ดี มีความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ ล้วนต้องสังเกตและพิจารณาเพื่อนำมาปรับใช้และฝึกทักษะอย่างสม่ำเสมอ 3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สู่การจัดการองค์กรด้านอื่น ๆ กล่าวคือ ควรมีการวิเคราะห์และประเมินความพร้อมของบุคลากร ศึกษาแนวคิด หลักการ เทคนิคการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายจำเป็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้บริหารต้องรู้จักบุคลากรเป็นรายบุคคล ออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของบุคลากรที่มีประสบการณ์ พื้นฐานความรู้ และวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองในที่สุดและเกิดการพัฒนาดตนเองกลายเป็นทุนมนุษย์ต่อไป แล้วบุคลากรขององค์กรที่ได้พัฒนาแล้วนี้จะช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนา การจัดการที่ดี เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และมีความมั่นคงขึ้นได้อย่างยั่งยืนในที่สุด โดยอยู่บนพื้นฐานของการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงด้วยทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์สามารถพัฒนาดตนเองและเรียนรู้ได้

นอกจากนั้นแล้วปัจจัยด้านการจัดการองค์กร อันได้แก่ การปฏิบัติงานของบุคลากร การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร กระบวนการยุติธรรม การจัดการของผู้บริหาร คุณภาพคุณธรรม จรรยาบรรณกำลังใจของบุคลากร ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัยนี้ล้วนมีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงด้วย สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้คือ 1) การปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การทำงานของพนักงานในองค์กรทั้งหมดทุกคนไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือระดับปฏิบัติการ นั่นคือ ต้องมีส่วนร่วมกันในส่วนที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีพร้อมรับกำกับตรวจสอบ รวมถึงต้องใส่ใจดูแลงานนั้นตลอดอย่างมีสติใช้ปัญญาประกอบ 2) การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีสิทธิออกเสียงและเสนอข้อเสนอนะต่าง ๆ ต่อองค์กรได้คือสามารถติดต่อประสานงานได้ทั่วทั้งองค์กรของตนเอง 3) กระบวนการยุติธรรม หมายถึง การจัดการภายในองค์กรต้องมีกระบวนการที่ยุติธรรมสำหรับทุกคนไม่ว่าจะเรื่องใดก็ตามต้องมีคุณธรรม มีหลักสากลในการบริหาร มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ถึงที่มาที่ไป ทุกคนในองค์กรไม่

มีใครรู้สึกตัวเองไม่ได้รับความเป็นธรรม 4) การจัดการของผู้บริหาร หมายถึง ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน จิตสำนึก ความรับผิดชอบ การเอาใจใส่ดูแล ไม่ทอดทิ้งงาน มีความเสมอต้นเสมอปลาย รวมถึงพร้อมเสียสละเพื่อองค์กร 5) คุณภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณ กำลังใจของบุคลากร หมายถึง การทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและงานที่ออกมาต้องมีคุณภาพ รวมถึงต้องความรับผิดชอบในงาน อดทนขยันหมั่นเพียร เสียสละ พุดจาดี ประพฤติดี และต้องเคารพ ซื่อสัตย์ ต่อตนเองและองค์กร ไม่ก้าวร้าว แล้วต้องให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรยากาศในองค์กรสงบ น่าอยู่ และน่าทำงาน จากที่กล่าวมาแล้วทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าว ซึ่งทุกปัจจัยล้วนส่งผลต่อการจัดการองค์กรทั้งหมด และต้องประเมินแต่ละปัจจัยผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก หรือที่เรียกว่า SWOT กล่าวคือ การวิเคราะห์ภายในได้แก่ การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ส่วนการวิเคราะห์ภายนอกได้แก่ การประเมินโอกาสและอุปสรรคขององค์กร นั่นก็จะทำให้องค์กรสามารถรู้ถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัยด้านการจัดการองค์กรมาพัฒนาต่อยอดการจัดการองค์กรให้เกิดผลสำเร็จและมั่นคงได้ไม่ยาก

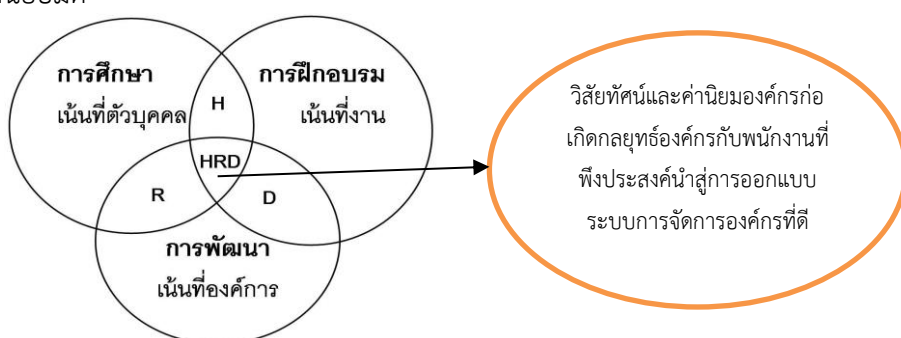
จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการองค์กรเพื่อความมั่นคงให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ได้นั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาสมาชิกหรือบุคลากรที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ รวมทั้งต้องฝึกฝนและอบรมสมาชิกหรือบุคลากรนั้นให้สามารถบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาด้วย คือ หลักสังคหวัตถุ 4 และเข้าใจบริบทสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของปัจจัยด้านการจัดการองค์กรด้วย ผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วย คือ 1) จุดแข็ง กล่าวคือ เป็นสภาพภายในองค์กรว่าเรามีจุดแข็งอะไร แล้วนำมาเสริมให้ดียิ่งขึ้นไปเพื่อให้องค์กรได้เปรียบ 2) จุดอ่อน กล่าวคือ เป็นการประเมินองค์กรของเรว่ามีจุดด้อยด้านใดบ้าง แล้วหาทางแก้ไขให้ได้เพื่อว่าจะได้ไม่เป็นจุดอ่อนให้คู่แข่งโจมตีเราได้ 3) โอกาส กล่าวคือ เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกว่าองค์กรเรามีโอกาสอะไรบ้างที่จะมาเสริมและช่วยให้องค์กรก้าวหน้า เติบโต อยู่รอด และได้เปรียบคู่แข่ง 4) อุปสรรค กล่าวคือ เป็นการประเมินสถานการณ์ภายนอกองค์กรว่า ตอนนี้เราต้องพบเจอปัญหาอะไรบ้าง มีอะไรเป็นข้อเสียเปรียบเมื่อเทียบกับคู่แข่ง แล้วเราจะทำการปรับปรุง แก้ไขอย่างไรให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี อย่างไรก็ตามไม่ว่าองค์กรใดต่างก็ต้องมีคนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยในทุกส่วนงาน เพราะคนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานให้ประสบความสำเร็จ และต้องมีการส่งเสริมช่วยเหลือการบริหารงานขององค์กรอย่างจริงจังครอบคลุมในทุกมิติ และพัฒนาขีดความสามารถในทุกภาคส่วนขององค์กร ผ่านกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าวแล้ว รวมถึงต้องผสมด้วยหลักพุทธธรรมคือ หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับการจัดการงานและการทำงานร่วมกัน โดยประยุกต์ใช้ให้คนเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการและการพัฒนา ดังนั้นองค์กรจึงเน้นความสำคัญของคนเพราะถือว่ามนุษย์คือทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุด นอกจากนั้นแล้วการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดทักษะมีความรู้ความสามารถ องค์กรต้องให้การอบรม การศึกษา และการพัฒนา ตามกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักการนี้ด้วยและต้องทำ อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แล้วบุคลากร ทุกคนได้รับอิสระในการเรียนรู้และการทำงาน จากความข้างต้นผู้เขียนจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็น ตารางและแผนภาพ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันจากกลยุทธ์เพื่อนำสู่การบริหารจัดการองค์กร

ขั้นตอนการทำงาน	กลยุทธ์ เป็นการกำหนดขึ้นโดยองค์กร	การวางแผน เป็นการกำหนดขึ้นโดยผู้เกี่ยวข้อง	การบริหารจัดการ เป็นการทำตามแผน	สรุปและประเมินผล คือการทบทวนงาน
การทำงานแบบเดิม	เครื่องมือแบบเดิม มี การจัดสรรให้ สิ่งจูงใจ เครื่องมือ	มีความพอใจในงาน มีความคิดว่าควร ได้รับ	ให้ความร่วมมือแบบ ถูกบังคับ คือทำตาม	ผลการทำงานเป็นไป ตามที่องค์กร ต้องการ
การทำงานรูปแบบแนว ใหม่ที่พนักงาน มีส่วน ร่วม	กระบวนการยุติธรรม มีส่วนร่วม มี คำอธิบาย กำหนด เป้าหมายชัดเจน	เกิดความไว้วางใจ หุ่่มเท มีทัศนคติว่า การแสดงความเห็นมี ความสำคัญต่องาน	ให้ความร่วมมือแบบ สมัครใจ จะทำเกิน หน้าที่และความ รับผิดชอบที่ได้รับ	ผลการทำงานเป็นไป เกินความคาดหวัง ขององค์กรที่ตั้งไว้ มากและเกิด ประโยชน์

จากตารางที่ 1 เป็นตารางที่ผู้เขียนได้สังเคราะห์ขึ้น โดยจะมีความสัมพันธ์กันโดยแนวทางการทำงานจะได้จากกลยุทธ์ไปถึงการดำเนินงานแล้วออกเป็นการบริหารจัดการองค์กรจนถึง การสรุปและประเมินผล ทั้งนี้จะมีการเชื่อมโยงกันกับการทำงาน หากวางกลยุทธ์ดีแนวทางการ ทำงานร่วมกันย่อมดี



ภาพที่ 1 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้นต่าง ๆ ของกระบวนการพัฒนา

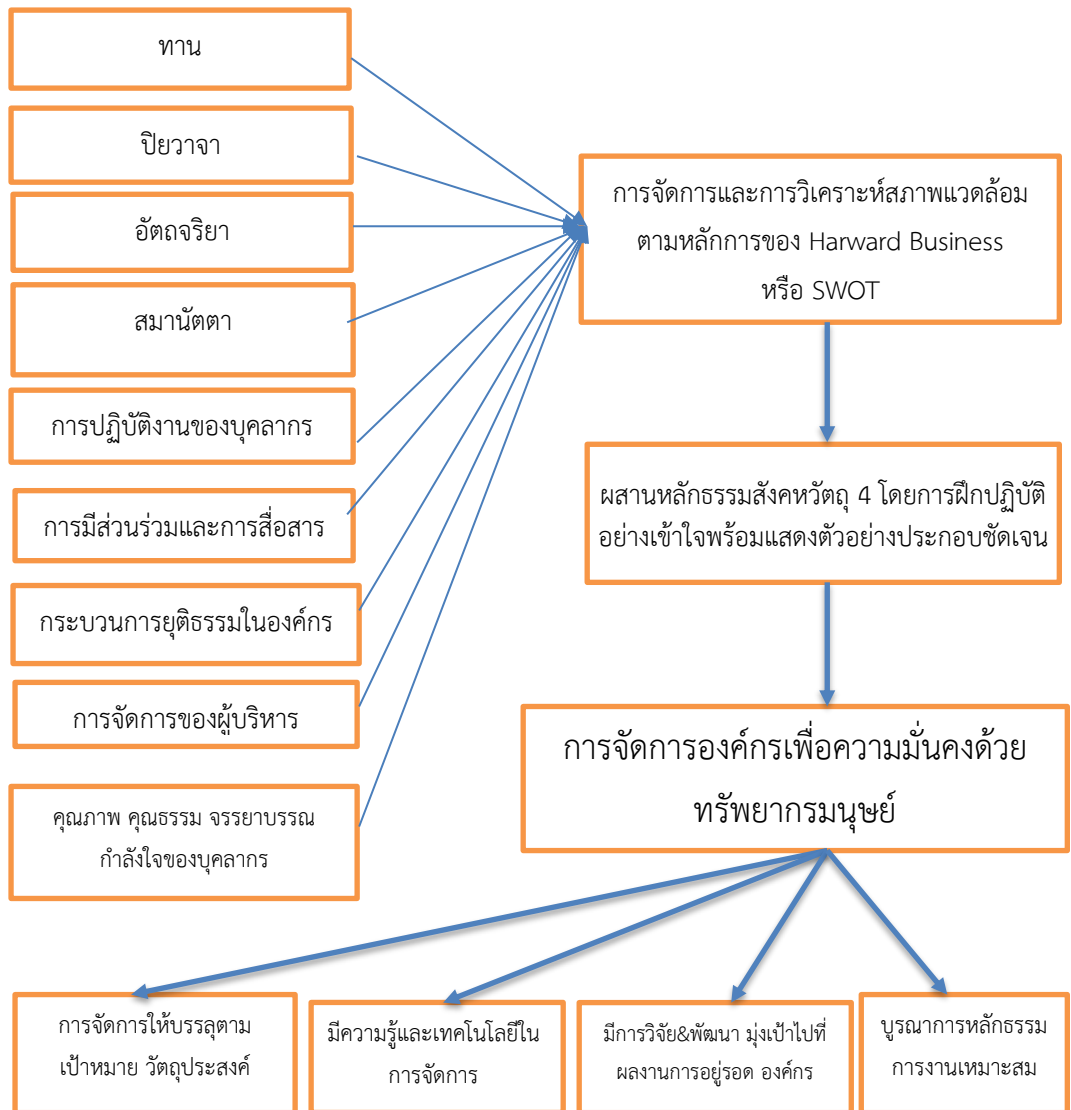
โดยอักษร H ย่อมาจาก HUMAN, R ย่อมาจาก RESOURCE, D ย่อมาจาก DEVELOPMENT และ HRD ย่อมาจาก HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้นโดยวิธีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ดังนั้นขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวกับสามเรื่องนี้ (Nadler & Wiggs, 1989) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายใน

การเพิ่มความรู้ ทักษะ และ เจตคติที่ดีในการทำงานโดยผ่านการอบรม การศึกษา การพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับองค์กรและ บุคลากร รวมถึงองค์กรจะมีความมั่นคงและการจัดการที่เป็นระบบ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านการพัฒนาแล้ว จนสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดต่อไปได้ในที่สุด

ตารางที่ 2 การจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์ตามหลักของสังคหวัตถุ 4 และหลักของ SWOT

หลักสังคหวัตถุ 4	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
ทาน (การให้ เสียสละ แบ่งปัน เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่)	การให้เสียสละ แบ่งปัน ไม่เห็นแก่ตัว จะทำให้การจัดการ งานเป็นไปได้ดีตาม ความต้องการ รวมถึง การทำงานก็จะราบรื่น มีความร่วมมือ	การเอาเปรียบกัน ไม่ เสียสละ ขาดการให้จะ เป็นจุดด้อยทำให้ องค์กรไม่อาจสามารถ แข่งขันได้	การให้ การแบ่งปัน การเสียสละ ย่อม ก่อให้เกิดโอกาสที่ดี ในการก่อเกิดสิ่ง ใหม่ๆ และจะทำให้ องค์กรดี	การไม่เสียสละ การ ไม่แบ่งปันกัน ย่อม เป็นปัญหาในการ ทำงาน เป็นอุปสรรค ขัดขวาง
ปิยวาจา (การพูดวาจาดี ไม่ ก้าวร้าว มีความจริงใจ)	การพูดจาดีกับสื่อสาร เคารพกัน เข้าใจกันมี ความจริงใจต่อกันจะ ทำให้งานที่ทํานั้น ออกมาดี	หากขาดซึ่งการ ประสานงานที่ดี ติดต่อสื่อสารที่ดีการ ทำงานก็ยากจะสำเร็จ ได้ตามภารกิจ	การพูดดีมีประโยชน์ เข้าใจกัน สื่อสารกัน ดีมีแต่ความจริงใจ เข้าหากัน จะทำให้ เกิดการความร่วมมือ กัน	การไม่สื่อสารกัน ปิด กั้นข้อมูล ไม่พูดจาที่ ดีต่อกันย่อมทำให้ เกิดปัญหาได้
อัตถจริยา (การสงเคราะห์ทุกอย่าง และประพฤติดี)	การปฏิบัติดีต่อตนเอง และผู้อื่น ย่อมยัง ประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้ และจะส่งผลต่องาน ขององค์กรให้สำเร็จดี	การประพฤติดีด้วย สงเคราะห์ดีด้วยนั้น เป็นการดี แต่ถ้าขาด ข้อนี้ไปก็ย่อมส่งผลเป็น ข้อเสียได้	การสงเคราะห์ดีต่อ กันช่วยเหลือกันใน การทำงานก่อให้เกิด การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่ดี	การไม่ช่วยกัน การ ไม่ทำดีต่อกัน เป็น การกระทำที่ไม่ดีซึ่ง จะส่งผลต่อตนเอง กับองค์กร
สมานัตตา (การมีความสม่ำเสมอ ประพฤติดีเสมอต้นเสมอ ปลาย)	ความสม่ำเสมอ ความ ประพฤติดีแก่ตนเอง และคนอื่นอย่างเสมอ ต้นเสมอปลายย่อมเป็น การดีต่อองค์กร ถือ เป็นจุดแข็งขององค์กร ที่ยากจะลอกเลียนได้	ความเสมอต้นเสมอ ปลายของบุคลากร ย่อมเป็นเรื่องดีในการ ทำงาน แต่ถ้าหากไม่มี แล้วงานที่ทำออกมาก็ จะยากที่จะสำเร็จได้	การทำงานที่ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ จะเป็นโอกาสที่ดีที่ ช่วยให้งานที่ทํานั้น ออกมาดีก่อให้เกิดให้ โอกาสที่จะพัฒนาต่อ ยวดได้อีก	การขาดซึ่งความ ต่อเนื่องอดทน ไม่ทำ ดียอมทำให้เป็น ปัญหาได้ ถ้า บุคลากรเป็นแบบนี้ แล้วก็จะไม่มีแต่ทำให้ องค์กรแย่ลง

ตารางที่ 2 เป็นตารางแสดงหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ หลักสังคหวัตถุ 4 ที่สอดคล้อง
ไปกับกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือที่
เรียกว่า SWOT Analysis โดยการสังเคราะห์จากผู้เขียน



ภาพที่ 2 การจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์ตามหลักของสังคหวัตถุ 4 และหลักของ SWOT

ภาพที่ 2 เป็นแผนภาพแสดงการจัดการองค์กรด้วยทรัพยากรมนุษย์โดยการนำหลักสังคหวัตถุ 4 และหลักของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรวมถึงปัจจัยด้านการจัดการมาทำการสังเคราะห์จากผู้เขียนเอง

จากแผนภาพสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้ กล่าวคือ 1. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพจะมีความทำงานเป็นทีม มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล มีธรรมาภิบาล และเกิดการร่วมมือกันทุกส่วน 2. มีความรู้ใหม่ในการจัดการ มีการใช้เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ มีความรู้หลากหลายในการจัดการ ผลงานและประยุกต์ความรู้ได้ ใช้เครื่องมือที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีการวิจัยและพัฒนาภายในองค์กรเพื่อให้เกิด

นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมุ่งเป้าไปที่ผลงาน ความมั่นคงอยู่รอดขององค์กร 4. บุคลากรหลักธรรมอย่างลงตัว คือ มีความสุขในการทำงาน มีใจมุ่งมั่น ขยัน อดทน เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

ในทางพระพุทธศาสนาก็มีการเน้นคนให้เป็นศูนย์กลางและให้ความสำคัญกับมนุษย์มาก และองค์กรหลายแห่งก็ใช้มนุษย์เป็นแรงผลักดันขับเคลื่อนไปข้างหน้าเพื่อความอยู่รอดความสำเร็จ และความมั่นคงในอนาคตเป็นองค์กรชั้นนำที่มีชื่อเสียง เมื่อองค์กรเห็นว่าคนเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันต่อแรงกดดันที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และในปัจจุบันองค์กรต่างได้หันมาให้ความสนใจกับการทำภาระหน้าที่ของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยให้มากำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อแสดงให้เห็นถึงพันธกิจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีสาระสำคัญ ได้แก่การพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กรอย่างบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวคิดที่สร้างสรรค์ อันจะก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นกำลังผลักดันเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคงให้แก่องค์กร และยากต่อการเลียนแบบในที่สุด ตลอดจนนำหลักพุทธธรรมทางศาสนาอันได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการจัดการองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดความมั่นคงและพัฒนาอย่างเต็มที่โดยมีทรัพยากรมนุษย์เป็นฐานให้กับองค์กร รวมถึงผู้บริหารและบุคลากรไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านการจัดการด้วย ดังนั้นการจัดการองค์กรให้เกิดความมั่นคง จึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะต้องปฏิบัติให้เกิดขึ้นโดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นแรงผลักดัน และต้องมีการผสมผสานหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกพร้อมด้วยเพื่อประเมินองค์กร อันจะบ่งบอกถึงการกำหนดแนวทางทางดำเนินงานขององค์กรได้ในอนาคต นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แสดงความคิดเห็นและสอบถามข้อสงสัยได้เพื่อให้การจัดการเป็นไปอย่างสะดวก แล้วต้องส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรม การศึกษา และการพัฒนาด้วย โดยให้ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เท่านั้นที่จะทำให้เกิดความมั่นคงได้ในการจัดการองค์กร เพราะมนุษย์สามารถฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้จนกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2555). ทิศทางกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทยเพื่อเตรียมรับ AEC. *Journal of HR Intelligence*, 7(1), 55-59.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมานุญชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
พระพุทธรศาสนา.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักกฏีธาบ 4*.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุพจน์ อินทว้างและคณะ. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
พิษณุโลก.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2560). *การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภาค
กลาง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- เสาวภา เมืองแก่น. (2560). *รายงานการวิจัยเรื่องต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศ
ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- โสมวลี ขยามฤต. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ
และเอกชน*. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38-50.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2558). *การบริหารจัดการคนเก่งเชิงกลยุทธ์ :
ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน*. *วารสารมนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 8(3), 1096-1112.
- Friedman, S. (2015). *Work+Home+Community+Self : skill for integration every part
of your life*. Harvard Business Review, (Spring), 98-102.
- Nadler, L. & Wiggs, G.D. (1989). *Managing Human Resources Development*.
SanFrancisco, California: Jossey-Bass.
- Ulrich, D. & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Boston: Harvard
Business School Press.
- Walton, J. (1999). *Strategic Human Resource Development*. Harlow: Financial
Times Prentice Hall.
- Womack, J.P., Jones, D.T., & Roos, D. (1990). *The Machine That Changed the
World*. New York: MacMillan.

การลดความขัดแย้งด้านข้อมูลจากการเสพสื่อออนไลน์ ด้วยพุทธสันติวิธี * REDUCING DATA CONFLICT FROM ONLINE MEDIA CONSUMPTION BY BUDDHIST PEACEFUL MEANS



วัชรีย์ วัฒนาศุทธิวงศ์

Vatcharee Wattanasutiwong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Email: vw.chompoo@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การสื่อสารออนไลน์ปัจจุบัน 2) การลดความขัดแย้งด้านข้อมูลจากการเสพสื่อออนไลน์ และ 3) แนวทางพุทธสันติวิธีจากหลักพระพุทธศาสนา ซึ่งปัจจุบันการสื่อสารออนไลน์เป็นช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็ว เข้าถึงทุกชนชั้น เป็นข้อมูลที่มีทั้งข้อความ รูปภาพ ภาพถ่าย คลิปวิดีโอ หรืออื่นๆที่มีผู้ทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ตามวัตถุประสงค์ของผู้ทำ ซึ่งอาจมีทั้งเจตนาดีหรือประสงค์ร้ายต่อสังคม จนกระทั่งเป็นการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความรุนแรงในสังคมหรือประเทศชาติ

ผลการศึกษาพบว่า 1) การสื่อสาร คือ กระบวนการของการถ่ายทอดข่าวสาร จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่า ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อ เพราะฉะนั้นการสื่อสารในยุคออนไลน์จึงมีประโยชน์อย่างยิ่งกับยุคปัจจุบัน 2) การบริหารความขัดแย้งในการเสพสื่อออนไลน์ต้องมีการพิจารณาถึงการสื่อสารที่มาถึงผู้รับสารว่า ถูกต้อง ตรงประเด็น และเชื่อถือได้หรือไม่ มีการตรวจสอบและประเมินจากแหล่งที่มาของข่าวสารหรือสื่อแม้กระทั่งการจะตอบโต้ต้องมีการพิจารณาที่ไตร่ตรองดี โดยอาศัยหลักกฎหมายในการใช้สื่อ 3) ผู้รับสารที่พึงประสงค์ตามแนวของกาลามสูตร 10 ประการ แนวทางในการที่จะลดความขัดแย้ง คือ สัมมาทิฐิ ทางเกิดแห่งความคิดที่เป็นต้นทางของความดีงามทั้งปวง ประกอบด้วยลักษณะอยู่ 2 อย่าง 1) ปรีโธมะสะ การฟังจากผู้อื่น 2) โยนิโสมนสิการ ใช้ความคิดที่ถูกต้อง มีระบบ มีความน่าเชื่อถือ

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง; การสื่อสารออนไลน์; พุทธสันติวิธี

Abstract

This article aims to study 1) current online communication, 2) reducing information conflicts from online media consumption, and 3) Buddhist peaceful methods based on Buddhism. Currently, online communication is a fast communication channel. access to all classes It is information that includes text, images, photos, video clips, or others that are made for dissemination according to the purpose of the maker. which may have either good intentions or malicious intentions to society until it is a communication that causes violence in society or the nation.

The study found that 1) Communication is the process of transmitting information from one person called the sender to another person called the recipient through the media. 2) Conflict management in online media consumption must consider whether the communication that reaches the audience is correct, relevant, and reliable or not. There is scrutiny and evaluation of news sources or media, even countermeasures require careful consideration. By relying on the legal principles in the use of media. 3) Desirable recipients according to the 10 principles of the Kalama Sutra, the guideline to reduce conflict is right view, the origin of thought that is the source of all goodness. It consists of two characteristics: 1) Paratoghosa, listening to others, 2) Yonisomanasikara. Use the right thinking, have a system, have credibility.

Keywords: Cconflict; Online communication; Buddhist peaceful Means

บทนำ

สังคมโลกปัจจุบันการสื่อสารออนไลน์เข้ามามีบทบาทและมีความสำคัญต่อมวลมนุษยชาติ การเข้าถึงเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่หรือที่เราเรียกกันว่า การสื่อสารแบบออนไลน์ ทำให้สังคมโลกสมัยนี้มีความรู้สึกว่าโลกแคบนิดเดียว ข่าวสารจากทุกสารทิศทั่วโลกอยู่บนมือถือและเพียงปลายนิ้วเท่านั้น การสื่อสารส่งข้อมูลทำได้รวดเร็วเพียงตากระพริบและกระจายในวงกว้างไปทั่วทุกมุมโลก การสื่อสารที่รวดเร็วและสะดวกย่อมมีทั้งผลดีและผลเสีย ทุกคนอยู่ในฐานะทั้งผู้เสพและผู้ส่งสาร ฉะนั้น การเสพสื่อ เสพข้อมูล อย่างรู้เท่าทันเพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อแห่งความขัดแย้ง หลงผิด เข้าใจผิด โดนหลอกหรือถูกชักจูงไปสู่อบาย จึงจำเป็นต้องเสพและส่งข้อมูลข่าวสารอย่างมีสติ มีวิจารณญาณในการรับรู้ข้อมูลจริงเท็จ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมส่วนหนึ่งเกิดจากการได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ข้อมูลอันเป็นเท็จ หรือจริงปนเท็จ ข้อมูลที่มีลักษณะประทุษร้าย (Hate Speech) เป็นการใช้อำนาจคำพูดทำร้ายจิตใจผู้อื่น

หรือทำให้ผู้อื่นได้รับความอับอาย จนเป็นการนำไปสู่ความรุนแรงหรือฟ้องร้องกัน การสื่อสารออนไลน์เป็นเรื่องสำคัญในยุคปัจจุบันเพราะทำให้การติดต่อประสานงานหรือการใช้ชีวิตประจำวันการรับรู้ข่าวสารและนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ล้วนเกิดจากการสื่อสารออนไลน์เป็นส่วนมากจะอย่างไรให้การใช้สื่อในยุคออนไลน์เป็นประโยชน์กับสังคมประเทศชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำมาใช้ในชีวิตประจำวันเป็นส่วนหนึ่ง ที่ควรนำมาคิดและวิเคราะห์โดยบูรณาการกับหลักคิดที่ตามแนวทางพระพุทธศาสนาเป็นสำคัญ เพราะถ้าใช้สื่อออนไลน์ในทางที่ผิดแล้วอาจจะเกิดความโง่เขลา ในด้านภาพลักษณ์และมีการทุจริตต่างๆ ในยุคสังคมออนไลน์เพราะฉะนั้นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการเสพสื่อ จึงเป็นส่วนสำคัญไม่ว่าจะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมสื่อออนไลน์ต่าง ๆ สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้หรือเมื่อมีปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางการเมืองทางสังคมอาจจะแบ่งกันเป็น 2 ฝ่ายเหล่านี้ต้องใช้วิจารณญาณในการที่จะวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำไปสู่การใช้สื่อที่ถูกต้องไม่ขาดสติในการใช้สื่อ โดยแสดงความคิดเห็นที่เป็นภาพลักษณ์หรือเป็นฝ่ายตรงกันข้ามกับตนเองนำมาสู่การฟ้องร้องพ.ร.บ. คอมพิวเตอร์หรืออะไรต่าง ๆ หรือกฎหมายอื่น ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

ความขัดแย้งสามารถแยกออกเป็น 5 ประเด็นด้วยกัน คือ 1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) 2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) 3) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) 4) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict) และ 5) ความขัดแย้งด้านคุณค่าหรือค่านิยม (Value Conflict) (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุนยาร), 2564). จะเห็นได้ว่าทฤษฎีความขัดแย้งได้เน้นเรื่องความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) เป็นอันดับหนึ่ง ทั้งที่โดยทั่วไปคนจะมองว่าความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) น่าจะสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ผู้เขียนได้เห็นถึงความสำคัญของการเสพสื่อออนไลน์อันเป็นเหตุสำคัญของความขัดแย้งในสังคมจนบางครั้งนำไปสู่ความรุนแรง แตกแยกของคนในครอบครัว ในหมู่คณะ ขยายวงจนเป็นการขัดแย้งของคนในชาติ ซึ่งอันตรายมาก หากคนในชาติฟาดฟันขัดแย้งกันเอง ประเทศชาติจะไม่สงบ ไม่พัฒนา คนในชาติจะไม่สงบสุข การลดความขัดแย้งในสังคมชาติจากการเสพสื่อออนไลน์ จึงเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญของการพัฒนาชาติให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้นในบทความนี้จะได้ศึกษาความหมายและความสำคัญของการใช้สื่อออนไลน์หรือปรากฏการณ์อันเป็นเหตุแห่งความขัดแย้งจากข้อมูลข่าวสารออนไลน์ การเสพสื่อออนไลน์โดยใช้หลักพุทธธรรมกาลามสูตร 10 ประการ และหลักธรรมโยนิโสมนสิการควบคู่กันไป เป็นการสร้างทัศนคติหรือสร้างความเป็นผู้มีความเห็นที่ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา พิจารณาการรับและส่งข้อมูลอย่างชาญฉลาด ซึ่งจะได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เป็นลำดับต่อไป

การสื่อสารออนไลน์ในยุคปัจจุบัน

การสื่อสารในยุคดิจิทัลสังคมออนไลน์ในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ เช่น วิทยุ โทรศัพท์ เฟสบุ๊ก (Facebook) อินสตาแกรม (Instagram) ยูทูบ (YouTube) อีเมล (E-mail) ข้อความ (Messenger) ข้อความทางเสียง และที่ใช้สื่อสารง่ายที่สุด เป็นที่นิยมอย่างกว้างขวางคือ การสื่อสารทางไลน์ (Application Line) ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบสองทางคือเป็นทั้งผู้รับหรือผู้ส่งข่าวสาร และเป็นผู้ส่งข่าวสารได้ในขณะเดียวกัน ข่าวสารที่สื่อสารกันโดยทั่วไปสามารถแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ดังนี้

- 1.) ข่าวการเมือง (Political News)
- 2.) ข่าวการศึกษา (Educational)
- 3.) ข่าวเศรษฐกิจ (Economy News)
- 4.) ข่าวสังคม (Social News)
- 5.) ข่าวสิ่งแวดล้อม (Environmental News)
- 6.) ข่าวศิลปวัฒนธรรม (Cultural News)
- 7.) ข่าวกีฬา (Sport News)

ประเภทของข่าวที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งมากที่สุดคือ ข่าวประเภทการเมืองซึ่งอาจมีทั้งข่าวการเมืองโดยตรงและข่าวการเมืองที่มีผลประโยชน์หรือวาระซ่อนเร้นแอบแฝงอยู่ สังคมไทยตั้งแต่ปี พ.ศ.2549 เป็นต้นมา คนไทยถูกแบ่งออกเป็น 2 ขั้ว 2 สี คือ ขั้วสีเหลือง เอาใจว ไม่เอาทักษิณ กับขั้วสีแดง (ปัจจุบันมีสีส้มด้วย) ไม่เอาใจว แต่เอาทักษิณ จึงมีการต่อสู้กันอย่างรุนแรงในเรื่องข่าวสารเพื่อแย่งชิงมวลชน การเสพข่าวหรือส่งข่าวจำเป็นต้องใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบเพื่อมิให้ตกเป็นเหยื่อของฝ่ายใด หรือกลายเป็นผู้ต้องหาหาความเท็จเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ ดังจะเห็นได้จากเหตุการณ์ทางการเมืองของไทยในปี 2553 ประชาชนชาวไทยเกิดการแตกแยกขัดแย้งความคิดเห็นทางการเมืองอย่างหนักจนนำไปสู่ความรุนแรง มีเหตุการณ์คนไทยทำร้ายฆ่าฟันกันเอง เกิดการเผาบ้านเผาเมือง เผาสถานที่ราชการ เหล่านี้ล้วนมาจากการเสพสื่อโดยปราศจากการวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผลตามหลักพระพุทธศาสนา หลักพุทธธรรมและหลักพุทธสันติวิธี (กศน.ออนไลน์, 2566)

ความหมายและความสำคัญของการสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร (communication) ภาษาอังกฤษใช้ “Communication” ซึ่งรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Communis หมายถึง การร่วม (Common) เมื่อมีการสื่อสารหรือ การสื่อความหมาย ก็หมายถึงว่า มีการกระทำร่วมกันในบางสิ่งบางอย่าง นั่นคือการถ่ายทอดหรือการ แลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิดของคนเรานั้นเอง กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด ข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้สึกรู้สีกและอารมณ์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือมากกว่านั้น การ สื่อสารจึงเป็นปฏิกริยาสัมพันธ์ทางสังคมที่สื่อความหมายผ่านระบบสัญลักษณ์ กระบวนการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลต่อ

กลุ่ม โดยใช้สัญลักษณ์ สัญญาณหรือ พฤติกรรมที่เข้าใจกัน การสื่อสารมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “การสื่อความหมาย” ซึ่งเป็น กระบวนการในการส่งผ่านถ่ายทอดข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคล หนึ่ง อันเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของหลักการประชาสัมพันธ์ (กิตติมา สุรสนธิ, 2548).

อาจกล่าวการสื่อสารระหว่าง มนุษย์ทุกรูปแบบและทุกกระบวนการย่อมมี “สาร” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเสมอไม่ว่าองค์ประกอบ ของการสื่อสารจะมีเพียงแหล่งสาร ช่องทางการสื่อสารและผู้รับสาร หรือมีองค์ประกอบเพิ่มเติมขึ้นมา จากที่กล่าวแล้วคือ ผลกระทบและผลกระทบย้อนกลับ การสื่อสารมีความจำเป็นและความสำคัญ สำหรับมนุษย์ในสังคม เพราะการสื่อสารของมนุษย์ตั้งอยู่บนหลักความสัมพันธ์ (Relationship) (Schramm, 1960) กล่าวคือ ต้องมีผู้เกี่ยวข้องอยู่ 2 ฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร อีกฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้รับสาร ซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องมีความเกี่ยวพัน (สัมพันธ์) กันกระบวนการสื่อสารจึงจะเกิดขึ้นได้ จากหลัก ดังกล่าวประกอบกับคำนิยามต่างๆ ของการสื่อสาร จึงพอสรุปได้ว่า การสื่อสารคือ กระบวนการของ การถ่ายทอดสาร (Message) จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร (Source) ไปยังบุคคลอีกฝ่าย หนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร (Receiver) โดยผ่านสื่อ (Channel) ซึ่งเป็นช่องทางสำหรับส่งสารนั่นเอง การสื่อสารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคู่สื่อสาร (ผู้ส่งสารและผู้รับสาร) มีความเหมือนกันหรือ เมื่อเราทำการสื่อสารก็หมายความว่า เรากำลังพยายามที่จะสร้าง “ความร่วมกัน” (Commonness) กับคนอื่น (Schramm ed, 1960). ผู้ส่งสารและผู้รับสาร จะต้องมีความคล้ายคลึงกัน หากทั้งสองฝ่ายไม่มีความคล้ายคลึงกัน การสื่อสารก็เกิดขึ้นไม่ได้ (David K. Berlo, 1960). เรียกลักษณะคล้ายคลึงกันของผู้ส่งสารและผู้รับสารว่า Homophiles ลักษณะความคล้ายคลึงกันของผู้ส่งสารและผู้รับสาร ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม การศึกษา สถานะทางสังคม ทัศนคติ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้เรียกว่า ประสบการณ์ (Experience) ความ ร่วมกันที่จะทำให้การสื่อสารเกิดขึ้นได้ดังกล่าวก็คือ ความร่วมกันในความหมาย (Common Meaning) ฉะนั้น

การสื่อสารจัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในชีวิตประจำวันของมนุษย์ นอกเหนือ จากปัจจัยสี่ที่เป็นความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค แม้การสื่อสารจะไม่ได้มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นความตาย ของมนุษย์เหมือนปัจจัย 4 ข้างต้น แต่การที่จะได้มาซึ่งปัจจัยสี่ย่อมต้องอาศัยการสื่อสารเป็นมนุษย์จึง ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการสื่อสารจึงเป็นพื้นฐานของการติดต่อ ระหว่างสังคม มีความสลับซับซ้อนมากเพียงใด การสื่อสารก็ยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและสังคมที่สับสนก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและความไม่แน่นอนต้องอาศัยการสื่อสารเป็น เครื่องมือเพื่อแก้ไขปัญหาแล้ว พอสรุปได้ว่า การสื่อสารจะมีวัตถุประสงค์หลักจะอธิบายตาม รูปแบบ KAP Model ดังต่อไปนี้ คือ

K = Knowledge ได้แก่ สื่อสารเพื่อให้ผู้รับสารเกิดความรู้ในเรื่องที่ต้องการให้รู้

A = Attitude ได้แก่ ให้มีทัศนคติที่ต้องการในเรื่องที่ประชาสัมพันธ์

P = Practice ได้แก่ ให้นำไปปฏิบัติ

การสื่อสารระหว่างมนุษย์นอกจากจะเป็นเพียงการส่งสารเพื่อก่อให้เกิดผลตามเจตนาของผู้ส่งสารแล้ว ยังหมายความรวมถึงการรับสาร ปฏิกริยาตอบกลับ (Feedback) และ อันตรกิริยาด้วย อันตรกิริยาหรือ Interaction ก็คือ ปฏิกริยาที่มีต่อกันระหว่างผู้สื่อสารทั้ง 2 ฝ่าย ทั้ง ฝ่ายผู้ส่งสารกับฝ่ายผู้รับสาร หรือเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม โดยใช้สัญลักษณ์ สัญญาณ หรือพฤติกรรมที่เข้าใจกัน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งข้อมูล
2. ข่าวสาร
3. สื่อหรือช่องทางในการรับสาร
4. ผู้รับสาร คือ ผู้ที่เป็นเป้าหมายของผู้ส่งสาร

โดยสรุป การสื่อสาร คือ กระบวนการของการถ่ายทอดข่าวสาร (Message) จากบุคคล ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร (Source) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่า ผู้รับสาร (Receiver) โดย ผ่านสื่อ (Channel)

5. วิธีการร่วมมือซึ่งกันและกัน (Collaborating Approaches) หมายถึง การประสานความร่วมมือ การผสมผสานหรือแก้ไขปัญหาการที่บุคคลพยายามที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง แต่ในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงความต้องการของฝ่ายอื่นด้วย (สุรพล สุยะพรหม และคณะ, 2555)

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความตระหนัก

ความตระหนักเกิดจากทัศนคติที่มีต่อสิ่งเร้า อันได้แก่ บุคคล สถานการณ์ กลุ่มสังคม และสิ่งต่าง ๆ ที่โน้มเอียง หรือที่จะตอบสนองในทางบวกหรือทางลบ เปิดสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ โดยองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความตระหนักมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจ (cognitive component) จะเริ่มต้นจากระดับง่ายและมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ต้องสร้างระดับความรู้เท่าทันสื่อ การใช้สื่ออย่างมีสติให้กับผู้ใช้สื่อทั่วไป ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการใช้สื่อทั้งภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงการให้ความรู้ความเข้าใจในระดับโครงสร้างทางสังคม เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา ฯลฯ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับกระบวนการคิดของมนุษย์ได้

2. อารมณ์ความรู้สึก (affective component) เป็นความรู้สึกด้านทัศนคติ ค่านิยม ความตระหนักชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี เป็นองค์ประกอบในการประเมินสิ่งเร้าต่าง ๆ ในบริบทวัฒนธรรมไทยด้านการเมืองมีความขัดแย้งมาอย่างยาวนานทำให้เกิดปัญหามาโดยตลอด ทำให้อารมณ์ความรู้สึกของประชาชนในประเทศไทยเกิดทัศนคติในทางการเมืองออกมาในรูปแบบสองขั้วมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทำให้การสร้างความรู้ความตระหนักในด้านอารมณ์

ความรู้สึกต้องเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมในสังคมไทยระดับมหภาค ให้เกิดความรู้และความเข้าใจในรูปแบบเดียวกันของประชากรในประเทศไทย

3. พฤติกรรม (behavioral component) เป็นการแสดงออกทั้งทางวาจา กิริยา ท่าทาง ที่มีต่อสิ่งเร้า หรือแนวโน้มที่บุคคลจะกระทำ การสร้างวาทกรรมความเกลียดชังทางการเมืองล้วนแล้วแต่เกิดมาจากวาจา กิริยา และท่าทางที่เกิดจากสิ่งเร้า คือความคิดที่แตกต่างจากข้อตรงข้าม ทำให้คู่ตรงข้ามทั้งสองพยายามที่จะสร้างวาทกรรมมาเอาชนะอีกฝ่าย การจะสร้างความตระหนักรู้ในระดับพฤติกรรม ต้องเกิดจากการเปลี่ยนกระบวนการคิดของบุคคลนั้น ๆ ทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อลดปัญหาการสร้างวาทกรรมความเกลียดชังที่เกิดขึ้นบนพื้นที่โลกออนไลน์ (กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์, 2565)

การสื่อสารที่ผิดหรือไม่ถูกต้องตามเป้าประสงค์ย่อมทำให้เกิดปัญหาเหล่านี้นำมาซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทั้งการใช้ประทุษวาจา หรือ Hate Speech ต่อกลุ่มคนที่คิดต่างไปจากตนเอง โดยปราศจากการเห็นอกเห็นใจ หรือ Empathy หมายถึงทักษะความสามารถในการเข้าใจคนอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่ายโดยไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง สามารถประยุกต์ใช้ได้กับหลากหลายสถานการณ์ ในจดหมายข่าวคณะอนุกรรมการเฝ้าระวังสื่อที่ไม่ปลอดภัยและไม่สร้างสรรค์ได้ออก บทความชื่อว่า Digital Empathy เพราะโลกนี้ไม่ได้มีแค่ (พวก) เรา ปี 2564 โดยมีส่วนหนึ่งกล่าวว่า

“การที่เราพิมพ์ข้อความหรือใช้ภาษาโจมตี ทำลาย หรือสร้าง ผลเสียให้อีกฝ่ายหนึ่ง เป็นความรุนแรงเชิงการสื่อสารที่ไปทำร้าย ความรู้สึก และส่งผลต่อร่างกายได้เช่นเดียวกับการใช้กำลังทำร้าย ร่างกาย เพราะอาจไปสร้างความคิดเชิงลบให้เกิดขึ้น ทำให้ผู้รับสาร เสียความมั่นใจ สารเคมีในสมองเกิดการเปลี่ยนแปลง และกลายเป็นโรคซึมเศร้า ได้ซึ่งบางครั้งอาการทางกายก็มีผลมาจากจิตใจ และการ ถูกทำร้ายความรู้สึกทางวาจาหรือถ้อยคำอาจรุนแรงกว่าการทำร้ายร่างกายเพราะติดอยู่ในใจเราได้ตลอดชีวิต” (กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์, 2565)

ตัวอย่าง การสื่อสารออนไลน์ในยุคปัจจุบัน

คดีของนักแสดงสาว "แตงโม นิดา พัชรวีระพงษ์" ที่เสียชีวิตอย่างมีเงื่อนงำเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ มีข้อมูลใหม่สุดแซบ มีบางคนกำลังบำบัดการติดยาเสพติด และเรื่องหลอนน้ำที่เธอใช้มัดผม โดยเธอถูกพบร่างลอยน้ำขึ้นมา ในขณะที่เพื่อนแก๊งบนเรืออีก 5 คน บอกตรงกันว่าเธอเสียชีวิตจากเรือสปีดโบ๊ทขณะกำลังนั่งปัสสวะอยู่ท้ายเรือ แต่คนในสังคมไม่เชื่อ เพราะเรื่องราวมันดูเป็นไปได้ยาก รวมถึงมีภาพหลุดร่างของแตงโมนะขณะพบศพว่อนโซเชียล จึงยิ่งทำให้ทุกคนค้านสายตาว่าไม่น่าจะใช่อุบัติเหตุธรรมดา น่าจะมีอะไรที่ไม่ชอบมาพากล แต่ทางเจ้าหน้าที่ตำรวจก็ฟันธงว่าเป็นเพียงอุบัติเหตุที่เกิดจากความประมาทเท่านั้น ส่งผลให้ทุกคนบนเรือที่อยู่ในเหตุการณ์วันนั้นถูกตั้งข้อหาหมด แต่ไม่มีข้อหาใดที่สื่อไปในเรื่องที่มีการทำให้สาวแตงโมถึงแก่ความตายแบบชัดเจนเลยสักคน

นอกจากนี้ยังมีอีกข้อมูลที่ได้มาจาก "ส.ส.เต๋ มงคลกิตติ์ สุขสินธารานนท์" หัวหน้าพรรคไทยศรีวิไลย์ หลังจากเจ้าตัวโปสเตอร์เพศบุ๋กส่วนตัวเป็นศิลปินดีโอเป็นบรรยากาศเหมือนในบ่อนแห่งหนึ่ง แต่มีแฟนคลับสาวแดงโมตาต๊อบเห็นว่าเป็นบ่อนโตะนั้นมียอดดำน้าขนาดยาวเป็นจำนวนมาก เหมือนที่สาวแดงโมนามาใช้มัดผมตามที่ทุกคนเห็นในคลิปสุดท้ายของเธอ ซึ่ง FC คนนี้ก็ได้รับโปสเตอร์ของ ส.ส.เต๋ พร้อมข้อความว่า "นอกจากสงสัยมีบ่อนในไทยหรือไม่ ที่ยังน่าสนใจไปกว่านั้นว่ามีหลอดน้ายาวที่วางไปทั่วโตะ ซึ่งในเรื่องที่แดงโมเอาหลอดมามัดผม ก็ใช้หลอดยาวเหมือนกัน น่าคิดค่ะว่าหลอดไม่น่าจะใช้ดูน้าแล้วละค่ะ" (คม ชัด ลึก ออนไลน์, 2565)

จากกรณีคดีน้องแดงโมที่เกิดเหตุเสียชีวิตอย่างมีเงื่อนงำที่เรือสปีดโบ๊ทบริเวณจังหวัดนนทบุรีซึ่งในแต่ละฝ่ายก็ออกมาตอบโต้ไม่ว่าจะเป็นทั้งฝ่ายมารดาหรือฝ่ายเพื่อนสนิทหรือสื่อมวลชนผู้เกี่ยวข้องในบริเวณนั้นก็ออกมาตอบโต้โดยใช้สื่อออนไลน์เป็นสื่อกลางทำให้เกิดความขัดแย้งทั้งในคดีแพ่งและคดีอาญาสุดท้ายยังไม่รู้เลยว่าใครจะได้ประโยชน์หรือใครจะเป็นผู้สูญเสียประโยชน์กันแน่สามารถมองให้เห็นว่าคดีน้องแดงโมนั้นเกิดความสูญเสียแน่นอนคือเสียชีวิต 1 คนและมีผู้ที่เสียหายไม่ว่าจะเป็นบุพการี ญาติมิตร เพื่อนฝูง หรือ แฟนคลับต่างเกิดความเสียใจและกลายเป็นประเด็นข่าวที่หลายคนสนใจและนำมาตีแผ่ แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับรูปคดีกับอาจจะมองไม่เห็น แต่เป็นการประโคมข่าวหรือ ออกความคิดเห็นเพื่อเกิดความแตกแยก ทะเลาะระหว่างมารดาผู้ตายและเพื่อนหรือผู้ร่วมเหตุการณ์ของแดงโม เพื่อความน่าสนใจเท่านั้นซึ่งเหล่านี้ผู้เขียนมองวิเคราะห์ว่าเป็นเรื่องที่ทำให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวทั้งในรูปคดีหรือ การได้มาซึ่งทรัพย์สินเท่านั้น ส่วนประโยชน์ที่จะมีการป้องกันหรือสวัสดิการที่เกิดขึ้นกับประชาชนทั่วไป อาจจะไม่เกิดมีโดยภาพรวมเหล่านี้ก็เป็นเรื่องน่าคิด ฉะนั้นความลดความขัดแย้งด้วยพุทธสันติวิธีจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีผู้นำไปใช้ และมองเห็นก่อน กล่าวคือ อย่าเชื่อเท่าที่เห็น และประกอบด้วยสัมมาทิฐิ คือการมีโยนิโสมนสิการ พิจารณาโดยรอบด้านรวมลงแล้วพิจารณาด้วยตนเองนั่นเองถึงจะเกิดประโยชน์ที่สุด

สรุปในส่วนนี้ คือ การสื่อสารในระบบออนไลน์เป็นการสื่อสารที่ง่ายและสะดวกประหยัดค่าใช้จ่ายประหยัดเวลาและสามารถเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สื่อสารและผู้รับสารได้ ส่วนประกอบจำเป็นอย่างหนึ่งที่จะต้องมีผู้ส่งสาร มีตัวของสื่อสารและผู้รับสาร และ มีระบบปฏิบัติการ เช่น สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ มีทั้งที่สามารถตอบโต้ได้และไม่สามารถตอบโต้ได้ เพราะฉะนั้นการสื่อสารในยุคออนไลน์จึงมีประโยชน์อย่างยิ่งกับยุคปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตประจำวัน การเมือง สังคม เศรษฐกิจ หรือ สิ่งที่จะต้องใช้ในการชีวิตประจำวัน แต่สิ่งเหล่านี้ก็อาจจะเป็นโทษในเรื่องของการเสพสื่อออนไลน์ซึ่งจะต้องพิจารณาหรือใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาใช้ เพราะเมื่อไหร่ที่สื่อสารผิดพลาดหรือเป็นการเสพสื่อที่อยู่ในผิดที่เป็นโทษจะนำมาสู่ความไม่สบายใจหรือเป็นโทษให้ผู้รับสารได้เพราะฉะนั้นการลดความขัดแย้งด้านข้อมูลจากการเสพสื่อออนไลน์ด้วยพุทธสันติวิธีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและน่าสนใจ

การลดความขัดแย้งด้านข้อมูลจากการเสฟสื่อออนไลน์

รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง

รูปแบบการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทุกระดับของการที่มนุษย์รวมตัวกันเป็นชุมชนสังคมประเทศและระดับโลกมีวิธีการในการจัดการความขัดแย้งอยู่ 2 วิธีที่มนุษย์เลือกใช้วิธีแรกคือใช้ความรุนแรงซึ่งนำมาของการทำสงครามทั้งสงครามภายในรัฐนั้นๆและสงครามระหว่างชาติกับวิธีที่สอง คือ คือใช้วิธีการเลือกคือการใช้สันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ในการจัดการความขัดแย้งนี้สามารถใช้วิธีจัดการความขัดแย้ง 5 ประการโดยวิธีทั่วไปดังนี้

1. วิธีการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (Avoiding Approaches) หมายถึง การเลื่อนเลี่ยงปัญหา หรือการถอนตัวซึ่งในอเมริกาเรียกว่า การหลีกเลี่ยงหมายถึงการลู่ตัวประสงค์และไม่ประสานความร่วมมือ (Unassertive and Uncooperative)

2. วิธีการยอมรับ (Accommodating Approaches) หมายถึงการยอมรับในวิธีการแก้ปัญหาซึ่งอาจจะเหมาะสมสำหรับผู้อื่นและตนเองเสียผลประโยชน์ การยอมรับเช่นนี้ในสังคมตะวันตกอาจมองว่าเป็นคนอ่อนแอ หรือถูกปิดปากด้วยสินบน

3. วิธีการแข่งขันเพื่อเอาชนะ (Competing Approaches) หมายถึงการผลักดันให้บรรลุเป้าหมายของตน โดยไม่คำนึงถึงการประสานความร่วมมือกับผู้อื่นอาจแสดงถึงผู้ที่มีความแข่งขันสูงหรืออาจเป็นการแสดงถึงการลุกขึ้นต่อสู้

4. วิธีการประนีประนอมความขัดแย้ง (Compromising Approaches) หมายถึงรูปแบบที่เดินสายกลาง ระหว่างการผลักดันให้บรรลุเป้าหมายของตนเองกับการประสานความต้องการของผู้อื่น เป็นการหาสิ่งที่เหมือนกัน หรือแยกสิ่งที่เกินไปไม่ได้ออกไป วิธีนี้อาจไม่เหมาะสมหรือไม่ได้ในกรณีที่มีความขัดแย้งเป็นเรื่องเกี่ยวกับโลกทัศน์ (World View) หรือค่านิยมพื้นฐาน (Functional Values)

การสื่อสารจึงมีความสำคัญสำหรับบุคคลและสังคมหลายด้าน คือ

1. ด้านชีวิตประจำวัน ในชีวิตประจำวันหนึ่งๆ แต่ละคนจะต้องสื่อสารกับตัวเองและสื่อสารกับผู้อื่นตลอดเวลา

2. ด้านสังคม การรวมกลุ่มในสังคมทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับประเทศ

3. ด้านธุรกิจอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการโฆษณาสินค้า การประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. ด้านการเมืองการปกครอง กิจกรรมด้านการเมืองการปกครองจะต้องใช้การสื่อสารทุกขั้นตอน

สรุปในส่วนนี้ การบริหารความขัดแย้งในการเสฟสื่อออนไลน์ต้องมีการพิจารณาถึงการสื่อสารที่มาถึงผู้รับสารว่า ถูกต้อง ตรงประเด็น และเชื่อถือได้หรือไม่ มีการตรวจสอบและประเมินจากแหล่งที่มาของข่าวสารหรือสื่อแม้กระทั่งการจะตอบโต้ต้องมีการพิจารณาที่ไตร่ตรอง

ดี โดยอาศัยหลักกฎหมายในการใช้สื่อจากแสดงความคิดเห็นมิใช่เพื่อการเล่นหรือแสดงความคิดเห็นเพื่อสนุกสนานเท่านั้น ก็อาจจะเป็นโทษให้แก่ผู้ที่เสปสสื่อได้ เพราะฉะนั้นแล้วการที่จะเสปสสื่อและใช้สื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดก็ต้องเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองอย่างดีประกอบกับหลักทฤษฎีที่จะมีทั้ง การหลีกเลี่ยง การประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหาและสิ่งสำคัญก็คือการดูให้ละเอียดถึงความหมายหรือข้อความความเป็นจริงปรากฏการณ์ที่ปรากฏว่ามีความน่าเชื่อถือหรือมีจริงหรือไม่ ส่วนผู้สงสารที่จะแสดงความคิดเห็นเองก็ต้องมีความน่าเชื่อถือคือมีแหล่งข้อมูลที่ชัดเจนเป็นความคิดเป็นแนวคิดหรือเป็นทฤษฎีไม่กระทบกับตนและผู้อื่นรวมถึงสังคมประเทศชาติสถาบัน เพราะการลดความขัดแย้งในด้านการเสปสสื่อสังคมออนไลน์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งโดยผู้เขียนได้ยกในเรื่องของหลักธรรมซึ่งจะเขียนในหัวข้อต่อไป

การใช้พุทธสันติวิธีมาประยุกต์ในหลักการสื่อสารออนไลน์

องค์ประกอบของผู้รับสารตามแนวพระพุทธศาสนา

คนมีความหลากหลายเชื้อชาติ ชนชั้น วรรณะ หน้าที่ การงาน โดยองค์ประกอบของผู้รับสารตามแนวพุทธ แบ่งผู้รับสารออกเป็น 4 กลุ่ม “เปรียบเทียบ ดอกบัว 4 เหล่า” (อง.จตุกก. (ไทย), 21/133/202) ได้แก่

1. พวกที่มีสติปัญญาฉลาดเฉลียว เป็นสัมมาทิฐิ เมื่อได้ฟังธรรมก็สามารถรู้ และเข้าใจ ในเวลาอันรวดเร็ว เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่พ้นน้ำเมื่อต้องแสงอาทิตย์ก็เบ่งบานทันที (อุคฆฏัตถุญญ)
2. พวกที่มีสติปัญญปานกลาง เป็นสัมมาทิฐิ เมื่อได้ฟังธรรมแล้วพิจารณาตามและได้รับการอบรมฝึกฝนเพิ่มเติม จะสามารถรู้และเข้าใจได้ในเวลาอันไม่ช้า เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่ ปริมน้ำซึ่งจะบานในวันถัดไป (วิปจิตถุญญ)
3. พวกที่มีสติปัญญาน้อย แต่เป็นสัมมาทิฐิ เมื่อได้ฟังธรรมแล้วพิจารณาตามและได้รับการอบรมฝึกฝนเพิ่มอยู่เสมอ มีความขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อ มีสติมั่นประกอยด้วยศรัทธา ปสาทะ ในที่สุดก็สามารถรู้และเข้าใจได้ในวันหนึ่งข้างหน้า เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่ง จะค่อยๆ โผล่ขึ้นเบ่งบานได้ในวันหนึ่ง (เนยยะ)
4. พวกที่ไร้สติปัญญา และยังเป็นมิจฉาทิฐิ แม้ได้ฟังธรรมก็ไม่อาจเข้าใจความหมาย หรือรู้ตามได้ ทั้งยังขาดศรัทธาปสาทะ ไร้ซึ่งความเพียร เปรียบเสมือนดอกบัวที่จมอยู่กับโคลนตม ยัง แต่จะตกเป็นอาหารของเต่าปลา ไม่มีโอกาสโผล่ขึ้นพ้นน้ำเพื่อเบ่งบาน (ปทปรมะ)

ผู้รับสารที่พึงประสงค์ตามแนวพุทธในกาลามสูตร

ผู้รับสารที่พึงประสงค์โดยเฉพาะในยุคข่าวสารจากทั่วสารทิศมากมายแบบนี้ จะต้องมีความสมบัตินหรือความสามารถในการแยกแยะข้อมูลข่าวสาร ว่าอะไรควรเชื่อ อะไรไม่ควรเชื่อและควรมี (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2547) คุณสมบัติเพิ่มเติมตามแนวของกาลามสูตร 10 ประการคือ

1. (มา อนุสฺสเวน) อย่าได้ยึดถือตามถ้อยคำที่ได้ยินได้ฟังมา ประเภท "เขาว่า" "ได้ยินมาว่า"ทั้งหลาย
2. (มา ปรมฺปราย) อย่าได้ยึดถือถ้อยคำสืบ ๆ กันมา ประเภท "ใคร ๆ ว่า" "โบราณว่า" ตาม กระแส
3. (มา อิติกริราย) อย่าได้ยึดถือโดยความตื่นข่าวว่า เขาว่าอย่างนี้ ประเภทข่าวลือ ข่าว โคมลอยทั้งหลาย
4. (มา ปิฎกสมฺปทาเนน) อย่าได้ยึดถือโดยอ้างตำรา อย่าไปตามตำรามากนัก ตำราว่า อย่างนั้น ต้องออกมาเป็นอย่างนั้น เท่านั้น เป็นอย่างอื่นไปไม่ได้เด็ดขาด เพราะอย่าลืมนำว่า ตำราบาง เล่ม คนแต่งก็มั่วมาบ้าง เขียนไม่ครบบ้าง ใส่ไข่เอาเองบ้าง คนมีกิเลสไปแก้ไขตำรา คนมีผลประโยชน์ ไม่แก้ไขตำราเท่ากับเราโดนหลอก
5. (มา ตกฺกเหตุ) อย่าได้ยึดถือโดยนึกเอาเอง เช่น เข้าใจเอาเอง หรือข้อมูลไม่พอใจ ร้อนเคาสุ่มเอา มั่ว ๆ เอา
6. (มา นยเหตุ) อย่าได้ยึดถือโดยการคาดคะเน การคาดการณ์ตามประวัติศาสตร์ตามสถิติ ความน่าจะเป็น ซึ่งอาจจะผิดก็ได้ เพราะเห็นแคร์้อย อย่าเหมาว่าที่ร้อยเอ็ดจะเป็นไปด้วย
7. (มา อาการปริวิตกฺเกน) อย่าได้ยึดถือตรึงตามอาการ อย่าเห็นว่าอาการแบบนี้ น่าจะเป็นแบบนี้ ให้คิดเผื่อ ๆ ไว้ด้วย เช่น เห็นคนไข้เป็นแบบที่เคยรักษาคนอื่น ๆ มาก่อน อย่าไปตรึกเอาเองว่าเป็นแบบนี้ เห็นงาก็จ่ายยาได้ เพราะเหนือฟ้ายังมีฟ้า อย่าเข้าข้างตนเอง นั่งสมาธิเห็นโน้น เห็นนี้ อย่างนี้กว่าเป็นจริง เพราะอาจจะเป็นจิตหลอกจิต
8. (มา ทิฎฐินิซฺมานกฺขนติยา) อย่าได้ยึดถือโดยชอบใจว่า ต้องกันกับทฤษฎีของตัวเอง เอา ความเห็นของตนเป็นใหญ่ อะไรที่ตรงกับที่ตนคิดไว้เท่านั้นที่เชื่อได้ คนคิดแบบนี้ คือตายซัก
9. (มา ภพฺพรูปตาย) อย่าได้ยึดถือโดยเชื่อว่าผู้พูดสมควรจะเชื่อได้ ระวังจะโดนหลอก อย่าลืมนำว่า สี่เท้ายังรู้พลาด นักปราชญ์ยังรู้พลั้ง
10. (มา สมฺโณ โน ครุติ) อย่าได้ยึดถือโดยความนับถือว่าสมณะนี้เป็นครูของเรา การยึดอาจารย์ของตนเองมากเกินไป ก็ไม่ดี ควรทำตาม ทดสอบดู ถ้าผิดพลาดก็ไม่ต้องเชื่อ ถ้าทำแล้วดีขึ้นก็ แสดงว่าเชื่อได้

หลักกาลามสูตร เป็นหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้กับการเสพสื่อออนไลน์ได้เป็นอย่างดีในเรื่องที่อย่าปักใจเชื่อในสิ่งที่ได้ยินได้เห็นหรือได้ไปสัมผัส ต้องมีการพิจารณาโดยใช้เหตุใช้ผล ไม่ใช่การฟังตามกันมา การเชื่อตามข่าวการ ยึดถือตามตำรา การคาดคะเน การเชื่อว่าคนนี้เป็นอาจารย์มีความน่าเชื่อถือหรือมีอคติส่วนตัวในเรื่องนั้นๆและเชื่ออย่างสนิทใจว่ามันเป็นตามที่เราคิด แต่ใช้หลักของความมีเหตุ มีผล ซึ่งหลักการนำมาสสูตรนี้ใช้ได้ทั้งผู้ส่งสารที่จะต้องวิเคราะห์พิจารณาสื่อที่จะออกไปโดยเฉพาะในสังคมออนไลน์และผู้รับสารเองก็ต้องมีวิจารณญาณเมื่อ 3 องค์ประกอบนี้ จำเป็นต้องมีวิจารณญาณในการที่จะเสพสื่อออนไลน์ การลดความขัดแย้งด้าน

ข้อมูลจากการเสฟสื่อออนไลน์ด้วยหลักกาลามสูตรคือ พุทธสันติวิธีเป็นการฟังโดยพิจารณาไตร่ตรองการเสฟสื่อโดยมีหลักคิดคือไม่เชื่อเสียทีเดียวเหล่านี้จะเกิดประโยชน์ให้แก่การสื่อสารออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารและจะเกิดประโยชน์ให้แก่ชุมชน สถาบัน ประเทศชาติต่อไป จะเห็นได้ว่าสังคม การเมือง ต่างๆล้วนมีปัญหาจากการไม่ฟังกัน แต่อยากให้อีกฝ่ายยอมรับในความคิดตนเอง ฉะนั้นหลักกาลามสูตร จึงตอบโจทย์ของทั้งผู้บริหารบ้านเมือง ชุมชน สังคม ประชาชน ทุกชั้นทุกระดับ

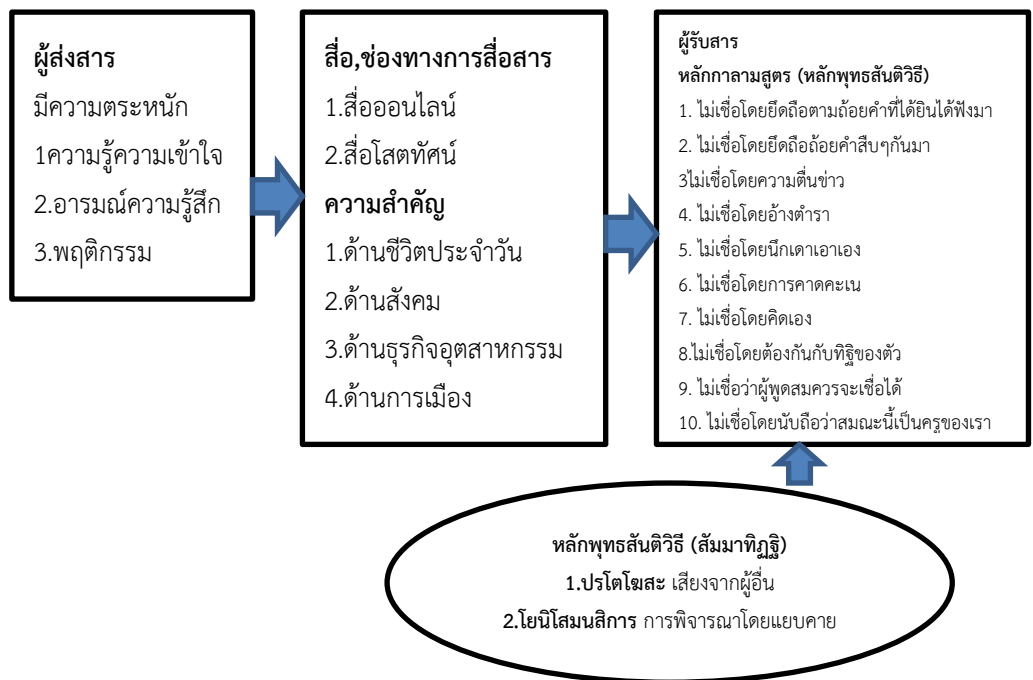
แนวทางพุทธสันติวิธีจากหลักพระพุทธศาสนาหรือ พุทธสันติวิธี

ปัจจัยให้เกิดสัมมาทิฐิ 2 (ทางเกิดแห่งแนวคิดที่ถูกต้อง, ต้นทางของความดีงามทั้งปวง : sources or conditions for the arising of right view)

1. ปรีโธโสสะ (เสียงจากผู้อื่น การกระตุ้นหรือชักจูงจากภายนอก คือ การรับฟังคำแนะนำสั่งสอน เล่าเรียนความรู้ สนทนาซักถาม ฟังคำบอกเล่าชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะการสดับสัทธรรมจากท่านผู้เป็นกัลยาณมิตร : another's utterance; inducement by others; hearing or learning from others)

2. โยนิโสมนสิการ (การใช้ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด คิดเป็น คือกระทำในใจโดยแยบคาย มองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณา รู้จักสืบสาวหาเหตุผล แยกแยะสิ่งนั้นๆ หรือปัญหานั้นๆ ออก ให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย : reasoned attention; systematic attention; genetical reflection; analytical reflection)

ข้อธรรม 2 อย่างนี้ ได้แก่ ธรรมหมวดที่ และ นั่นเอง แปลอย่างปัจจุบันว่า “องค์ประกอบของการศึกษา” หรือ “บุพภาคของการศึกษา” โดยเฉพาะข้อที่ 1 ในที่นี้ใช้คำกว้าง ๆ แต่ธรรมที่ต้องการเน้น ก็คือ กัลยาณมิตตตา



ภาพที่ 1: สรุป การลดความขัดแย้งด้านข้อมูลจากการเสฟสื่อออนไลน์ ด้วยพุทธสันติวิธี (ผู้เขียน, 2566)

สรุป

การลดความขัดแย้งด้านข้อมูลที่เสฟสื่อออนไลน์ด้วยพุทธสันติวิธี เป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมที่ใช้ได้จริงนำมาใช้ในหลักของการสื่อสารในระบบออนไลน์ซึ่งมีประเด็นที่ต้องศึกษาอยู่ 4 เรื่องด้วยกันประกอบด้วย ผู้ส่งสาร ขาวสาร สื่อช่องทางในการรับสารและผู้รับสาร โดยผู้ส่งสารต้องมีความเข้าใจและมีความรู้มีทัศนคติที่ดีในการสื่อสารออกไปทำให้การสร้างสารออนไลน์ออกไปนั้นเป็นการแสดงกิริยาท่าทีที่ดี ส่วนผู้รับสารจำเป็นต้องมีสัมมาทิฐิ โดยประกอบกับหลักของพุทธธรรมคือกาลามสูตร ได้แก่ไม่เชื่อในสิ่งที่ได้ฟังได้ยินมา แต่ต้องวิเคราะห์พิจารณาเป็นโยนิโสมนสิการคือการพิจารณาสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือเป็นโทษและสามารถนำมาใช้ชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็น สังคม เศรษฐกิจ การเมือง หรือสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ .(2565). *สื่อสังคมออนไลน์ เมื่อเกิดความขัดแย้งทางความคิด*. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://themodernist.in.th/digital-empathy/>.
- กศน.ออนไลน์. (2566). *ประเภทของข่าว*. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://180.180.244.40/topic/>
- กิตติมา สุรสุนธิ. (2548). *ความรู้ทางการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คม ชัด ลึก ออนไลน์. (2565). *คดี "แดงโม นิดา"*. สืบค้น วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.komchadluek.net>.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตินุกุลยานกร). (2564) . *พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือการจัดการความขัดแย้ง* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: หจก.ประยูรสาส์นไทยการพิมพ์
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2547). *คิดอย่างเป็นระบบและเทคนิคการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อริยชน จำกัด.
- สุรพล สุยะพรหม และคณะ .(2555). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- David K. Berlo. (1960). *The Process of Communication*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- Schramm ed. (1960). *The Process and Effects of Mass Communication*. Urbana, Ill: University of Illinois Press.
- Schramm. (1960). *Nature of communication Between Humans*. Urbana, Ill.: University of Illinois Press.

เศรษฐกิจการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน : การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์*
SUSTAINABLE TOURISM ECONOMY: DEVELOPING HUMAN
CAPITAL CAPABILITIES



ภาคชุตตา พูนสุวรรณ, อรพิน ตันติวิรุฬห์

Pakchuda Poonswan, Orapin Tantivirun

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: pakchuda.psw@gmail.com

บทคัดย่อ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยมีความสำคัญกับเศรษฐกิจในระดับต้น ๆ ของรายได้ประเทศ ภาวการณ์ที่มีโควิด 19 ระบาดทำให้การท่องเที่ยวได้ผลกระทบ แต่เศรษฐกิจของประเทศยังต้องอาศัยการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน เป็นเหตุให้ต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของโลก ที่มีลักษณะการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และไทยยังมีศิลปวัฒนธรรมที่มีคุณค่า บุคลากรเป็นทุนมนุษย์ทางการท่องเที่ยวที่จะต้องส่งเสริมและฝึกอบรมให้มีศักยภาพพร้อม โดยเฉพาะการฝึกฝนและเพิ่มทักษะให้มีความสามารถพร้อมในการแข่งขันกับนานาชาติ ประเทศ เช่น ทักษะทางการสื่อสารภาษาต่าง ๆ การให้บริการด้วยใจมีมิตรไมตรี และการปรับปรุง การเดินทางที่สะดวก ปลอดภัย ในการใช้ยานพาหนะสาธารณะมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว อีกทั้งช่วยให้การท่องเที่ยวตามแหล่งธรรมชาติและวิถีชีวิตยังสามารถทำรายได้แก่ท้องถิ่น รักษาวัฒนธรรมและขายสินค้าหัตถกรรมท้องถิ่นได้อีกด้วย การพัฒนาทุนมนุษย์มีการครอบคลุมทั้งสามมิติคือ มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม มิติทางด้านเศรษฐกิจสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และมิติทางด้านสังคม เหตุนี้การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนจึงอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทั้งสิ้น

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน; ศักยภาพ; ทุนมนุษย์

Abstract

Thailand's tourism industry is of prime importance to the economy. The situation of the country's income has affected by the COVID-19 pandemic. Anyhow, the country's economy still relies on sustainable tourism. This causes human capital to be developed in line with the changing circumstances of the world. The environmental conservation characteristics have been also valuable arts and culture. Personnel are the human capital of tourism that must be promoted and trained to have full potentials. Especially training to have the ability to have service-mild skills to compete with other countries. Such as communication skills in different languages, providing services with friendly heart and improvement convenient and safe travelling in using public vehicles with thorough and rapid publicity. It also allows tourism based on natural resources and way of life to generate income for the local people to reserve the culture and sell local handicrafts as well. Human capital development covers three dimensions: environmental dimensions, the economic dimension creating a good quality of life and social dimensions. For these reasons, sustainable tourism development is based on the development of all people working in the tourism industry.

Keywords: Sustainable Tourism; Potential; Human Capital

บทนำ

การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่รัฐบาลประกาศวิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีความสำคัญในด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดรายได้จากตัวเลขรายได้จากการท่องเที่ยวในปี พ.ศ. 2561 ประมาณ 46,020.08 ล้านบาทก่อนโควิด 19 ระบาด มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยจำนวน 39.91 ล้านคน เพิ่มขึ้นประมาณ 4.55 % จากปี 2560 ดังนั้นเมื่อสถานการณ์โควิด 19 ระบาดจึงมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวโดยตรง มีผลให้รายได้จากการท่องเที่ยวลดลงถึง 98 % (สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN), 2558) แต่เมื่อมีการใช้วัคซีนในปี พ.ศ. 2565 และการแพร่ระบาดลดลง สามารถควบคุมสถานการณ์การระบาดของโควิด 19 ได้ จึงมีการฟื้นฟูและเตรียมให้การท่องเที่ยวของไทยให้มีความพร้อมและภาครัฐ

ต้องการให้การท่องเที่ยวกลับมาเป็นตัวฟื้นฟูเศรษฐกิจจึงต้องมีการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

เพื่อให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยวของประเทศไทยที่มีศักยภาพจากกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sport Tourism) การท่องเที่ยวชิมอาหาร (Gastronomy Tourism) การท่องเที่ยวทางน้ำ (Maritime Tourism) การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์และสุขภาพ (Medical and Wellness Tourism) การท่องเที่ยวเพื่อจัดพิธีแต่งงานหรือฮันนีมูน (Wedding & Honeymoon Tourism) การท่องเที่ยวชุมชน (Community Based Tourism) เป็นต้น โดยอาศัยศักยภาพทั้งในด้านสถานที่ธรรมชาติอันเป็นทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรมที่มีความเป็นเอกลักษณ์ ทักษะฝีมือไม่ว่าจะเป็นหัตถกรรม อาหาร ความมีอัธยาศัยน้ำใจไมตรี เอื้อเฟื้อและที่สำคัญคือการให้บริการจากบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่น่าประทับใจจากคุณภาพ อ่อนน้อมและมีรอยยิ้มในงานบริการ

การสร้างความปลอดภัยเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของการท่องเที่ยว การทำให้การท่องเที่ยวเป็นเอกลักษณ์และคงไว้ซึ่งความเป็นไทย และมีผลต่อความเป็นอยู่และการนำทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนพัฒนาจากแนวคิดความยั่งยืน (Sustainability) (Butler, 1999) The World Tourism Organization (1995) ให้คำจำกัดความของการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนว่า “การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ต้องให้ความสำคัญความต้องการของนักท่องเที่ยวหรือในที่นี้คือชุมชนท้องถิ่น ในขณะที่เดียวกันนั้นต้องช่วยปกป้องและเพิ่มโอกาสในอนาคต จึงเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่นำไปสู่การจัดการทรัพยากรทั้งหมดในทางที่ความต้องการในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและความสุขของนักท่องเที่ยวและเจ้าของพื้นที่ท่องเที่ยวได้รับการเติมเต็มโดยยังคงรักษาไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพและธรรมชาติ”

การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเป็นผลผลิตขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐและภาคเอกชน อันเป็นความสมดุลของความต้องการความสุขของนักท่องเที่ยวจากสิ่งแปลกใหม่และความพึงพอใจของคนท้องถิ่น ที่ยังคงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมทั้งหมดมีความสอดคล้องกันจึงจะเป็นการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนเกิดขึ้น ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญยิ่งเพราะไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวในรูปแบบใดก็เป็นการให้บริการและการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของมนุษย์ทั้งสิ้น

อุตสาหกรรมท่องเที่ยว (Tourism Industry)

หมายถึง ธุรกิจท่องเที่ยวขนาดใหญ่ที่รวมธุรกิจหลายประเภทเข้าด้วยกัน อาศัยแรงงานและการลงทุนสูงใช้เทคนิควิชาการเฉพาะ มีการวางแผน การจัดองค์กร การควบคุมและการตลาด ครอบคลุมธุรกิจหลายประเภท ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจภัตตาคาร ร้านอาหาร สถานบริการ และสถานที่ตากอากาศ ธุรกิจขายของที่ระลึก ธุรกิจการกีฬาแคมป์ปิ้ง ธุรกิจการดำเนินงานจัดแสดงนิทรรศการ ออกบ้าน งานแสดง โฆษณา จัดแสดง

คอนเสิร์ต โดยมีการเดินทางท่องเที่ยว (นิตยา ชัชกุล, 2550) บทบาทของการท่องเที่ยวเกี่ยวกับประเทศไทย มีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจของประเทศอย่างกว้างขวาง ตามความสัมพันธ์ที่จะกล่าวโดยสังเขปดังนี้

1. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความสำคัญในเชิงเศรษฐกิจ
2. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ
3. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
4. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสร้างความเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมภายในประเทศ
5. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรให้สูงขึ้น
6. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีบทบาทในการสร้างเสริมสันติภาพสัมพันธ์ไมตรี และความเข้าใจอันดี
7. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีบทบาทในการสนับสนุนฟื้นฟูและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม
8. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกระตุ้นให้เกิดการคิดค้นนำทรัพยากรส่วนเกินมาผลิตเป็นตัวสินค้าที่ระลึกหรือหัตถกรรมพื้นบ้าน
9. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกระตุ้นให้ประชาชนในท้องถิ่นหรือชนบทเกิดความรัก ความภาคภูมิใจในถิ่นเกิดและประเทศ
10. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้าแหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นความสำคัญของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในเชิงการพัฒนาระบบเทคโนโลยี

การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการของประเทศไทย

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยต้องมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนในการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่ามีความโดดเด่นด้านจิตวิทยาการบริการ ยิ้มแย้มแจ่มใสมีอัตลักษณ์ความเป็นไทย ส่วน จุดอ่อน ได้แก่ทักษะด้านภาษา ระบบการจ่ายเงินดูคลุมเครือมากกว่าประสบการณ์ ทำให้ไม่สามารถก้าวหน้าในอาชีพการพัฒนาทุนมนุษย์ทางอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ คือ 3A's 1M ที่ประกอบด้วยทัศนคติในการทำงาน (Attitude) การใส่ใจลูกค้า (Attention) การแสดงออก (Appearance) และธรรมเนียมปฏิบัติที่เป็นสากล (International Mannerism) ซึ่งเป็นหลักสูตรพื้นฐานก่อนพัฒนาในด้านอื่นๆ เช่น หลักสูตรการทำอาหาร หลักสูตรสปาและการนวด หลักสูตรของสถาบันการอาชีวศึกษาโดยดำเนินการจัดตั้ง Virtual Tourism Academy เพื่อเชื่อมโยงกับเครือข่ายการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์, 2555)

การท่องเที่ยวแบบใหม่ที่สร้างความน่าสนใจและท้าทายเช่นกลุ่มท่องเที่ยวเชิงผจญภัยที่จะได้รับความตื่นเต้น เพลิดเพลิน ท้าทายและประสบการณ์ใหม่ เช่น การปีนหน้าผา (Rock Climbing) ก็เป็น Sport Climbing ที่คณะกีฬาโอลิมปิกได้เลือกกีฬาปีนหน้าผามาเป็นชนิดกีฬาในการแข่งขัน 2020 ความสำคัญของความเข้าใจศึกษานักปีนหน้าผากลุ่มนี้ส่งผลต่อการตัดสินใจเดินทางของนักปีนหน้าผาเหล่านี้มาทำการศึกษาและเลือกไทยเป็นสถานที่เป้าหมาย นักวิชาการด้านการท่องเที่ยวเชื่อว่า พฤติกรรมการเดินทางเกิดจากปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) หรือปัจจัยภายนอกบุคคล (Dann, 1981) ปัจจัยดึงดูดในแหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูดตัดสินใจที่จะเดินทาง ได้แก่ ปัจจัยดึงดูดด้านประวัติศาสตร์หรือวัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พักและการเดินทางและปัจจัยภายในของเขาเอง ซึ่งมาจากการหลีกเลี่ยงความจำเจในชีวิตประจำวัน การค้นหาและประเมินตนเอง การพักผ่อนหย่อนใจ ความรู้สึกกลับไปสู่ความเป็นตัวเอง หรือได้เยี่ยมเยียนญาติพี่น้อง การไปพบสิ่งแปลกใหม่การอยากไปอยู่ในโลกของจินตนาการ การอยากได้อารมณ์ในการผจญภัย เป็นต้น

การพัฒนาท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีเป้าหมายสำคัญคือการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสูงมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดีสังคมมีความเสมอภาคเป็นธรรม โดยเฉพาะ การสร้างความสามารถในด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งมีการพัฒนาแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ (1) ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม ส่งเสริมการท่องเที่ยวผ่านการสร้างและพัฒนาสินค้าและบริการด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น (2) ท่องเที่ยเชิงธุรกิจส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการจัดประชุมและนิทรรศการนานาชาติของโลก (3) ท่องเที่ยเชิงสุขภาพความงามและแพทย์แผนไทย โดยการผสมผสาน “ศาสตร์” และความชำนาญของการดูแลรักษาด้วยภูมิปัญญาไทยกับ “ศิลป์” และความละเอียดอ่อนในการให้บริการแบบไทยเพื่อดึงดูดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและการแพทย์ (4) ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงเรือสำราญทางทะเลและชายฝั่งและเป็นแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรมลุ่มน้ำที่มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและ (5) ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาคโดยใช้ประโยชน์จากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ในการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับต่างประเทศเพื่อขยายการท่องเที่ยวของไทยและภูมิภาคไปด้วยกัน

ด้านพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ มียุทธศาสตร์ 7 ประการคือ (1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเรียนรู้ในครอบครัว บุรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรมในการเรียนการสอนในสถานศึกษา สร้างความเข้มแข็งในสถาบันศาสนา ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ใช้สื่อสารมวลชนให้ช่วยส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมรวมถึงการมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (2) การพัฒนาศักยภาพ

คนตลอดช่วงชีวิต (3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย (5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญาและสังคม (6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสำคัญทางการท่องเที่ยวใน 3 มิติ คือ มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและด้านสังคม แต่อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องอาศัยทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่เป็นหัวใจสำคัญ

แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ คือ ส่วนผสมของ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย 1) ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่สั่งสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวที่เรียกว่า Tacit Knowledge 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) คือ เครือข่ายความสัมพันธ์ และ 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ เช่นการรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) ความเป็นคนดี (Gratton, 2003)

ทฤษฎีพัฒนาทุนมนุษย์ใหม่ 5 ประการ (5K's) ได้แก่ 1) ทุนทางความรู้ (Knowledge Capital) 2) ทุนทางความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Capital) 3) ทุนทางนวัตกรรม (Innovation Capital) 4) ทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) 5) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ซึ่งเป็นการพัฒนาตั้งแต่มหาคือ ประเทศ สังคม ชุมชน ไปจนถึงจุลภาคคือ องค์กรและบุคคล โดยมุ่งไปสู่การพัฒนาให้เป็นทุนที่ยั่งยืน (Sustainable Capital) ซึ่งมีปัจจัยชีวิต 6 ประการ ได้แก่ 1) เป็นการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว 2) การพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องสอดคล้องกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ 3) ต้องมีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม 4) เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การคิดแบบวิทยาศาสตร์ 5) ต้องมีการกระจายรายได้สู่ประชากรส่วนใหญ่ 6) ต้องเป็นการพัฒนาที่พึ่งตนเอง การขับเคลื่อนด้วย “การสร้างสรรค์” สมัยปัจจุบันมีการมองบุคลากรเป็นสินทรัพย์ซึ่งในด้านเศรษฐกิจแบบใหม่ที่เรียกว่า “เศรษฐกิจสร้างสรรค์” (Creative Economy) โดยการขับเคลื่อนงานจากลักษณะกิจวัตร ที่มีการทำงานซ้ำๆ และกำหนดมาตรฐานไว้เป็นงานที่ทำด้วย “มือ” และ “ร่างกาย” มาเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity-oriented occupations) ซึ่งบุคลากรที่ทำงานต้องประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องทำการตัดสินใจและสื่อสารตอบโต้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างดี ดังนั้น จึงต้องมีทักษะเชิงวิเคราะห์ (Analytical skills) เช่นการรับรู้และแก้ปัญหาอย่างมีแบบแผน สาขาวิชาที่ต้องใช้ทักษะการวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น แพทย์หรือวิศวกรรรมชีวภาพ องค์กรจึงมีการแสวงหาและสร้างทุนมนุษย์เพื่อให้เป็นทุนองค์กร ที่องค์กรอื่นๆ ไม่สามารถ

ลอกเลียนแบบ การสร้างความแตกต่างจะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีความสามารถในการประยุกต์ สังเคราะห์ความรู้เพื่อใช้งานเพื่อบรรลุเป้าหมาย จึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นองค์กรแบบยั่งยืนต่อไป

แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้าง “ทุนมนุษย์”

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่า มีปัจจัยหลัก 4 ประการคือ 1) ความสามารถหลัก (Core Competency) หรือสมรรถนะหลัก หมายถึงสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ การควบคุมตนเอง การสอนงาน การมอบหมายงาน จริยธรรม รวมถึงทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาสำหรับมัลติเทสต์ ความรู้ทางการท่องเที่ยวในด้านประวัติศาสตร์วัฒนธรรมของแหล่งท่องเที่ยว 2) ทักษะการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ 3) มีการวางกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงานบรรยากาศในการทำงานการสร้างความผูกพันองค์กร และการสร้างความจงรักภักดี ปัจจัยทั้ง 4 เป็นการเสริมความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาตนเอง และให้อำนาจบุคลากรในการตัดสินใจ การประสบความสำเร็จขององค์กรขึ้นกับการประสบความสำเร็จในการสร้างคุณค่าและประสิทธิภาพของ “ทุนมนุษย์” ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

การวางกลยุทธ์ (Strategic Competencies) มีระบบการพัฒนาโดยขบวนการพัฒนาจัดการคนเก่ง (TMS : Talent Management System) ด้วยการสรรหา คือ การคัดหาคนดี คนเก่ง จัดการพัฒนา ให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งขึ้น และรักษาคนเก่งให้มีความสามารถเชิงกลยุทธ์ ร่วมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning) ด้วยการแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นทุนทางปัญญาขององค์กร ที่สามารถสร้างความยั่งยืน การช่วยให้องค์กรเกิดทุนมนุษย์ที่ดีเพื่อเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรเกิดรูปธรรมได้ ดังนี้

การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ (New Generation Leader) คุณลักษณะของผู้นำ ภาวะผู้นำ (Leadership) ตามนิยามกำหนดไว้ โดยการพัฒนาศักยภาพในทุกด้านอย่างมีระบบชัดเจน ในปัจจุบันมีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กำหนดดัชนีชี้วัดรายบุคคล IDP (Independent Development Plan) เพื่อให้ผู้นำเหล่านี้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขององค์กรต่อไป

การสร้างบุคลากรสัมพันธ์แบบใหม่ (New Eras) การบริหารทุนมนุษย์ด้วยการให้บทบาทกับหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ดูแลสายงาน องค์กรใหญ่ๆ อาจใช้ลักษณะ Contract Manager เพื่อดูแลระหว่างหน่วยงาน Outsourcing หรือ Partnering กับบุคลากรและองค์กร

ผลลัพธ์คือความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรมีมากขึ้นเนื่องจากการดูแลใกล้ชิดและตรงความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

การจัดการผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Result Management : SRM) การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน จัดระบบการวัดผลงานด้วยดัชนีวัดผลสำเร็จ KPIs หรือ HR Scorecard การวัดความสามารถที่เพื่อผลงานที่มีคุณค่าสูงสุดต่อองค์กรที่เป็นรูปธรรมในการวัดโมเดลการบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งนำไปใช้ในการบริหารค่าตอบแทนตามผลสำเร็จ และการให้สวัสดิการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรรวมถึงการพัฒนาผลลัพธ์ตามเป้าหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

จึงสรุปได้ว่า การท่องเที่ยวมีความสำคัญต่อประเทศ ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณีและสิ่งแวดล้อม และในแต่ละภาคก็สามารถขับเคลื่อนและเติบโตโดยศักยภาพได้อย่างสมบูรณ์แบบ เพื่อให้เป็นแหล่งดึงดูดนักท่องเที่ยวจากทุกมุมโลก จึงต้องมีการพัฒนาได้รับการสนับสนุน จากองค์กรภาครัฐและเอกชน ให้มีบริการที่อำนวยความสะดวกปลอดภัย สร้างความประทับใจและสามารถนํารายได้ สร้างคน สร้างงานให้แก่ประเทศ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะนำความสำเร็จประเทศด้วยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

ภาพที่ 1 : แสดงการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของทุนมนุษย์ด้านการท่องเที่ยว
(Tourism Human Capital)

สรุป การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยคาดการณ์ในปี 2566 จะมีนักท่องเที่ยวมาเยือนประเทศไทยถึง 18 ล้านคน สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว 7.6 แสนล้านบาท และคาดว่าจะมีนักท่องเที่ยวต่างชาติมาเยือนประเทศไทย เป็นจำนวนกว่า 18 ล้านคน (เวิร์คพอยท์ทูเดย์, 2565) และจะสร้างรายได้ประมาณ 9.7 แสนล้านบาท ส่วนการประมาณการตลาดในประเทศ ททท. คาดว่าจะสร้างรายได้ 7.6 แสนล้านบาท รวมรายได้จากการท่องเที่ยวทั้งสิ้นประมาณ 1.73 ล้านล้านบาทตลอดทั้งปี ทั้งนี้ การที่นักท่องเที่ยวจากทั่วโลกยังคงให้ความสำคัญ นิยมการท่องเที่ยวในประเทศไทย โดยยังคงเป็นจุดหมายปลายทางที่ตอบโจทย์นักท่องเที่ยวที่ต้องการเดินทางมาเยือน และมีศักยภาพทางการตลาดสู้กับประเทศอื่นๆ ได้ แม้ว่าหลายประเทศจะเริ่มทยอยฟื้นตัวจากโควิด และเปิดรับนักท่องเที่ยวกันแล้วก็ตาม ซึ่งผู้บริหารองค์กรภาครัฐได้สั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มจำนวนบุคลากรเพื่อให้การบริการและรองรับการเดินทางที่สูงขึ้น โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการตรวจเอกสารสำคัญของผู้เดินทางในด่านแรก ทั้งขาเข้าและขาออก เช่น สนามบินต่าง ๆ โดยให้เพิ่มช่องทางในการอำนวยความสะดวกให้ผู้เดินทาง ทั้งคนไทยและชาวต่างชาติและผู้ให้บริการให้รวดเร็วและคล่องตัว และผู้บริหารได้ขอให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ร่วมดำเนินงานตอบรับตามแนวนโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งประชาชนทุกคนที่มีส่วนร่วม ทำให้ไทยมีเสน่ห์และเอกลักษณ์ มีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรกับนักท่องเที่ยว รักษากระแสความนิยมในหมู่นักท่องเที่ยวได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวที่จะมาสู่ประเทศไทยทั้งด้านการท่องเที่ยวในแนวอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การมาพักผ่อนในบรรยากาศวัฒนธรรมตะวันออกเฉียงใต้ที่มีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ อาหารไทยที่ขึ้นชื่อ การมีน้ำใจไมตรีในการต้อนรับการให้บริการอีกทั้งเป็นศูนย์กลางศาสนาพุทธที่ชาวตะวันตกเริ่มให้ความสนใจศึกษาล้วนแต่ต้องอาศัยทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพทั้งสิ้น

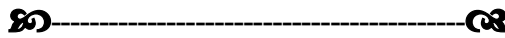
เอกสารอ้างอิง

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN). (2558). *แผนยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวอาเซียน พ.ศ. 2559 - 2568*. สืบค้น 25 มกราคม 2566, จาก https://secretary.mots.go.th/download/StrategicActionPlan/2568_2559AseanTourismStrategicPlan.pdf.

นิศา ชัชกุล. (2551). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์ และคณะ. (2562). การบริหารจัดการและการจัดตั้ง *Virtual Tourism Academy* เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการของประเทศ : แผนงานวิจัย (รายงานฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม.
- เวิร์คพอยท์ทูเดย์. (2565). เศรษฐกิจฟื้นตัว ททท.คาดนักท่องเที่ยวเข้าไทยปี 66 สูงถึง 18 ล้านคน. สืบค้น 25 มกราคม 2566, จาก <https://workpointtoday.com/economy-tourism/>
- Butler W. R. (1999). Sustainable tourism: A state-of-the-art review. *Tourism Geographies* 1(1), 2-7.
- Dann, G.M. (1981). Tourist motivation an appraisal. *Annals of Tourism Research*, 8(2), 187-219.
- Gratton, L. (2003). Managing Personal Human Capital. *European Management Journal*, 21(1), 1-10.
- World Tourism Organization (WTO). (1995). *What Tourism Managers Need to Know: A Practical Guide to the Development and Use of the Indicators of Sustainable Tourism*. Madrid; Spain.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของการประปานครหลวง* HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ACCORDING TO THREEFOLD TRAINING OF THE METROPOLITAN WATERWORKS AUTHORITY



อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ

Adisak Piyasuwan

บริษัท 43 เอ็นจิเนียริง จำกัด

43 ENGINEERING COMPANY LIMITED

E-mail: adi@43engineering.com

บทคัดย่อ

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายเพราะว่างานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน โดยมีการดำเนินการฝึกอบรม พัฒนาปรับปรุงให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การหรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ สำหรับไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่ทุกคนควรนำมาปฏิบัติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการประปานครหลวง เพื่อพัฒนาองค์กร และปรับเตรียมสภาพองค์กรให้กับเข้ากับบริบทของสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; การประปานครหลวง; หลักไตรสิกขา

Abstract

The importance of human resource development is an important factor that can facilitate the organization to achieve its goals because the work of human resource development is the work that aims to select good people with knowledge and abilities to work by conducting training to develop and improve employees' knowledge, capability, and up to date social conditions. This is because human resources are the most valuable resource of an organization,

* Received September 3, 2022; Revised September 8, 2022; Accepted September 11, 2022

known as “human capital” and are also an important factor in determining the success or failure of the organization's activities. Tisikkha or Threefold Trainings all Buddhists should practice in the process of Human Resource Development of the Metropolitan Waterworks Authority, in order that the organization can be developed and adapted to meet the ever-changing social and environmental condition.

Keywords: Human Resource Development; Metropolitan Waterworks Authority; The Threefold Training

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัตินโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายจึงมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามอะไรบ้าง (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540) การประปานครหลวงเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนให้ประเทศก้าวสู่เป้าหมายอนาคตที่วางไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ในด้านการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนาอาชีพและการให้บริการน้ำประปาอย่างทั่วถึง เพียงพอและมั่นคง การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนโดยการปรับปรุงระบบประปา การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การส่งเสริมกิจกรรมเชิงสังคมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (CSR) การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การยกระดับขีดความสามารถองค์กรและการยกระดับการบริหารจัดการด้านธรรมาภิบาล การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เป็นต้น (การประปานครหลวง, 2564)

อนึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหลักของประเทศปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการประปานครหลวงยังไม่ได้มีประสิทธิภาพด้วยเหตุผลหลายประการ จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กร และมีผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานมากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อดึงศักยภาพภายในทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบันจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวนโยบายโดยเรียนแบบปรัชญา และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการพัฒนาประเทศให้ทันสมัย เพราะเป็นกระแสหลักในการพัฒนาของโลกถ้าประเทศไทยไม่ยอมก้าวเข้าไปร่วมกับกระแสหลักของ

ทุนนิยมนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลัง และจะเสียเปรียบไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ไปอีกยาวนาน (วัชรินทร์ ประทุม, 2549) สภาพปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัญหาในด้านคุณภาพของงานโดยคนนั้นแตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ การขาดทัศนคติที่ดีต่องาน และขาดความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์กรสภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละเรื่องมีความสำคัญ หรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี กล่าวคือ โดยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนั้นบุคลากรทุกระดับขององค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

ดังนั้นการประปานครหลวงจะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องมีการบูรณาการหลักการบริหารตามแนวทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งคำสอนในพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานการประปานครหลวงซึ่งจะเป็นประเด็นที่จะนำเสนอต่อไป

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้า ทันสมัย และยังเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าไปสู่ระดับสูงขึ้นไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร

สำหรับการประปานครหลวง เป็นการบูรณาการแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กรทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคล ต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคลและการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมทำเป็นกันส่วนใหญ่ มี 3 วิธี ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม (Training) การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะทำให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Study) การศึกษาที่จุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างาน วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ กล่าวคือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจากการให้การศึกษาเรื่องใหม่จึงเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ (เชาว์ โรจนแสง, 2544)

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเองในงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับผิดชอบอื่น ๆ เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน และการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น (เฉลิม พงศ์ มีสมนัย, 2551)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรทุกองค์การต้องเร่งพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ แนวทางสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์จึงต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทเกี่ยวข้องกับเรื่องการปฏิบัติงานว่าควรจะทำงานอะไรให้บรรลุผล และเรื่องกระบวนการทำงาน ว่าควรทำงานให้บรรลุผลได้อย่างไร ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร คุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นทรัพยากรที่ดีและมีค่าขององค์กรนั้น ควรจะมีความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพที่ตนรับผิดชอบอยู่ มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และมองกว้างไกล สามารถปรับตัวเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้สามารถสร้างให้มีในตัวของทรัพยากรบุคคลได้ หากมีการพัฒนาคนหรือการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคคลในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร

หลักไตรสิกขา 3 สำหรับการพัฒนาศรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเริ่มตันที่มีพุทธธรรมเป็นกรอบใหญ่หรือฐานคิดหลัก ซึ่งเมื่อกล่าวถึงองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ซึ่งจะทำให้มีระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง และองค์การที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นก็จะมีการมีระบบเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นองค์การที่ต้องการใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงแม้ว่าบริบทจะยังเป็นระบบเศรษฐกิจทุนนิยม บริโศคนิยมอยู่ก็ตาม ลักษณะองค์การที่ว่านี้จะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเกิดขึ้นได้ (อภิชัย พันธเสน, 2544)

เป้าหมายในการพัฒนาตามแนวพุทธจะแบ่งเป็น 2 ระดับ กล่าวคือระดับโลกียธรรมซึ่งเหมาะสมสำหรับองค์การเอกชนที่ยังต้องมีภารกิจในการแสวงหารายได้ หรือกำไร หรือแม้กระทั่งองค์การภาครัฐที่ต้องมีผลงานให้คุ้มค่างบประมาณที่ได้รับ ศรัพยากรมนุษย์ในองค์การนี้จึงจะมีกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาทั้งแบบเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) เพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) และกระบวนการทัศน์ในระดับโลกียธรรม ส่วนกระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง เป็นภาวะนิโรธหรือนิพพาน อาจจะเป็นเรื่องยากที่จะพัฒนาในองค์การที่ยังต้องอยู่รอดด้วยการแสวงหากำไรสูงสุดถึงแม้ว่าจะเป็นไปได้ก็ตาม อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายของการแบ่งเป็น 2 กระบวนการทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรม และโลกุตระธรรมก็เพื่อให้นักพัฒนาศรัพยากรมนุษย์แนวพุทธตระหนักถึงเป้าหมายและความพร้อมของทั้งศรัพยากรมนุษย์และองค์การที่จะพัฒนา ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มคนในองค์การ และระดับองค์การ ด้วยความตระหนักรู้เช่นนี้จะทำให้การพัฒนามีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผู้วางแผนการพัฒนาทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคลจะมีการวิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมการพัฒนา หรือหากใช้การฝึกอบรมผู้ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาและผู้สอนจะปรับปรุงเนื้อหา หลักธรรม เทคนิคการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับผู้เรียน ความสัมพันธ์ของบริบทขององค์การ องค์การและการพัฒนาศรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การ

ศรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้รับการพัฒนาตามทฤษฎีหลักการแนวคิดของตะวันตกแล้ว อีกประการที่สำคัญคือแนวทางการพัฒนาศรัพยากรที่เป็นหลักควบคู่ไปกับองค์การต้องมีการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ของตะวันออกมาบูรณาการเพื่อให้บุคลากรมีความรู้คู่กับคุณธรรม ซึ่งหลักการพัฒนาศรัพยากรทางพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา 3 ประการ คือ 1) อธิศีลสิกขา 2) อธิจิตตสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา (อง.ติก. (ไทย) 20/87/312 โดยความหมายเบื้องต้นของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา 3 ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทาง

ดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยสัจ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึงพาวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำของมันพร้อมกับที่เรามีปัญหาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสุมุทัยหมดทุกข์ก็หมดกิบรรลุ หมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550)

อนึ่งไตรสิกขา คือการศึกษา มีความสำคัญที่พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสัญชาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมิสันติสุข สังคมก็จะมิสันติภาพ นี่คือเป้าหมายของการศึกษา (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

การศึกษามีความเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่าการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหาดังคำกล่าวที่ว่า “ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวง เพราะฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีlobรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิobรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาobรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2546)

สรุปใจความสำคัญหลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยผ่านหลักอริยสัจสี่สิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาความเป็นระเบียบวินัยขององค์กรและบุคลากรในองค์กรและเคารพกฎ ข้อบังคับ กติการ่วมกันขององค์กร หลักอริยจิตตสิกขา เป็นการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถเป็นผู้มีจิตใจดีเอื้อเพื่ออารีต่อเพื่อนร่วมกัน มีความรักความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน สร้างเจตคติในทางที่บวก และพัฒนางานขององค์กรอย่างมีสติและอริปัญญาสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านกระบวนการ obรม ศึกษาและพัฒนา จนบังเกิดเป็นองค์ความรู้หรือปัญญารู้แจ้งภายในบุคคลกรผู้ได้รับการพัฒนา ซึ่งปัญญา

ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานี้ จะนำองค์กรก้าวไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่ยั่งยืนในทุกมิติ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของการประปานครหลวง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา 3 คือข้อสำหรับศึกษาปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่าง คือ

1) อริสัสสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางประพฤติ (ทางกายวาจา) อย่างสูง โดยการประปานครหลวงให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิธีการศึกษา การให้ความรู้แก่พนักงานโดยวิธีการศึกษา นั้นทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ การศึกษาก่อนเข้าทำงาน และการศึกษาหลังจากได้ผ่านการสรรหาและการเลือกสรร และได้ทำงานในองค์การมาระยะหนึ่งแล้ว การศึกษาก่อนเข้าทำงานเป็นการศึกษาตามหลักสูตรในโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพต่อไป ซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการให้ทุนแก่บุคลากรในสถานศึกษาต่าง ๆ โดยมีข้อผูกพันว่าเมื่อศึกษาจบแล้วต้องกลับมาทำงานให้กับองค์การเป็นการชดเชยทุนต่อไป สำหรับการศึกษาหลังจากได้เข้าเป็นพนักงานและทำงานกับองค์การมาระยะหนึ่งแล้ว การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ โดยการเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมโดยมุ่งหวังประกาศนียบัตรปริญญา หรือวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อได้ ทั้งนี้ อาจให้ได้รับเงินเดือนระหว่างหรือไม่ก็ได้ ตามแต่จะตกลงทำสัญญากัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษานี้เป็นวิธีการที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาที่ยาวนานพอสมควร ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาเกินกว่าปี วัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นการให้ความรู้ในทางทฤษฎีโดยทั่ว ๆ ไป เพื่อให้บุคคลนำไปใช้ปฏิบัติในการทำงานต่อไป มิได้เป็นการให้ความรู้ด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะเหมือนกับการฝึกอบรม

2) อริจิตตสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูงคือศึกษาเรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ โดยที่การประปานครหลวงจัดการให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีจุดหมายเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ คือเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด และบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์สามารถกระทำได้หลายประเภท เช่น การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว และการฝึกอบรมก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การจัดฝึกอบรมนั้น องค์การอาจจะดำเนินการจัดขึ้นเองภายในองค์การ หรือจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันที่จัดฝึกอบรมก็ได้

3) อริปัญญาสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การประปานครหลวง จัดการพัฒนาตนเองของพนักงาน คือ การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนขึ้นเองเพื่อเป็นการเตรียมตนเอง

สำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปภายหน้า ซึ่งองค์การสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหาหนังสือ บทความ และเอกสารต่าง ๆ ให้พนักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของพนักงานอาจกระทำได้โดยการศึกษา หรือฝึกอบรมที่เป็นทางการ ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น หรือเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ โดยเป็นการศึกษาด้วยตนเองโดยมิได้มีครูผู้สอนเพิ่มขึ้น หากแต่เพิ่มคุณภาพการทำงานเพิ่มขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองอาจเป็นไปในลักษณะของการพัฒนาจิตใจ หรือบุคลิกภาพของพนักงานก็ได้

สรุป การศึกษา 3 ด้านที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ถือเป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการพัฒนาชีวิตในองค์กร สำหรับศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ให้มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตได้สะดวกด้วยดี การพัฒนาด้านกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี

บทสรุป

สำหรับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการทั่วไป คือการแสดงให้เห็นผลของความต้องการ ควรบอกถึงพฤติกรรมที่ปรารถนา สภาพการณ์ของสิ่งที่เกิดขึ้น และบอกถึงมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนปฏิบัติ สามารถวัดได้ การบอกถึงจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีการและวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเลือกแนวทางการประเมินผลได้ตรงกับโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา การบูรณาการหลักเป็นพุทธเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน เนื่องจากองค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่น ๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิต และในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรให้มีศักยภาพเทียบเท่ากับองค์กรชั้นนำของโลก

เอกสารอ้างอิง

การประปานครหลวง. (2564). *แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 5 (ปี 2563–2565)*. กรุงเทพฯ: การประปานครหลวง.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2551). *วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เชาว์ โจรนแสง. (2544). *แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต) และคณะ. (2548). *พระอุปติสเถระ. วิมุตติมรรค*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550, พฤษภาคม). หัวใจพระพุทธศาสนา. *พุทธจักร*, 61(5), 7
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). *การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด*. กรุงเทพฯ: อูษาการพิมพ์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัชร ทรงแทนม. (2549). *มิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิชัย พันธเสน. (2544). *พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับ เศรษฐศาสตร์สาขาต่าง ๆ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง.

ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามหลักสังคหัตถุธรรมขององค์กร ภาคเอกชน*

THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ACCORDING TO SANGAHAWATTHU-
DHAMMA OF PRIVATE SECTOR ORGANIZATION



อวยชัย รางชัยกุล

Ouychai Rangchaikul

บริษัท ล็อกซ์เลย์ เทรดิง จำกัด

Loxley Trading Company Limited.

E-mail: ouychair@loxley.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามหลักสังคหัตถุธรรมขององค์กรภาคเอกชน เป็นการแสดงออกในพฤติกรรมที่แสดงถึงการสงเคราะห์กันในสังคม โดยองค์กรภาคเอกชน ได้แก่ 1) การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการให้ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนในสังคม ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว 2) ปิยวาจา การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการใช้คำพูดต่อคนในสังคมด้วยถ้อยคำไพเราะจริงใจ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน 3) อุตถจริยา การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการช่วยเหลือคนในสังคม และ 4) สมานัตตตา การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติตัวให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวดีต่อคนในสังคม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของคนในองค์กรส่งผลให้เกิดความสามัคคีในสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: สังคหัตถุธรรม; ความรับผิดชอบต่อสังคม; องค์กรภาคเอกชน

Abstract

This academic paper aimed to present Corporate Social Responsibility (CSR) according to Sangakhawattthu-dhamma principles of private sector organizations. It is an expression of behavior that shows mutual assistance in society by private sector organizations in the following ways: 1) Dana, Helping one another in society through giving, sacrificing, sharing for the benefit of people in society and help to cultivate people for not to be selfish, 2) Piyavaca, helping each other in society by using sweet words to people in society with beautiful, sincere words, saying something useful and appropriate for the occasion, speaking well to each other, 3) Atthacariya, helping each other in society by helping people in society and 4) Samanattata, helping each other in society by being a person who has a consistent behavior to be consistent and behave well towards people in society. Such behavior of people in the organization results in social unity which will lead to community development and a sustainable society.

Keywords: Sangakhawattthudhamma; Corporate Social Responsibility; Private Organizations

บทนำ

ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ เป็นการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี ควบคู่ไปกับการใส่ใจรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม หัวใจของการทำ CSR นั้นเริ่มจากภายในมุ่งสู่ภายนอก ให้ความสำคัญกับบุคลากร มีผู้บริหารหรือผู้นำกระบวนการ ที่มีความต่อเนื่องมากกว่าบทบาทการเป็นผู้นำกิจกรรม ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร แนวโน้มทิศทางการดำเนินธุรกิจในอนาคตจำเป็นต้องมีเป้าหมายเชิงสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เริ่มที่ผู้นำองค์กรต้องมีความเข้าใจ CSR อย่างถ่องแท้ พัฒนาดำเนินกิจกรรม CSR อย่างมีกลยุทธ์ กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจนโยบาย และแผนกลยุทธ์ขององค์กร บูรณาการ CSR เข้ากับกระบวนการธุรกิจในทุกส่วน กระตุ้นให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วม การปลูกฝัง ปรับเปลี่ยนจิตสำนึก กระบวนทัศน์ในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้องค์กรและสังคมเติบโตควบคู่กันอย่างยั่งยืน (วิทยา ชีวรุณทัตย์, 2553) ปัจจุบันกระแสสำนึกแห่งการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม หรือ Corporate Social Responsibility เป็นประเด็นที่ได้รับความสำคัญและได้รับความสนใจจากทั่วโลกซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วย โดยในประเทศไทยกระแสสำนึกดังกล่าวได้ส่งผลให้ทุกภาคส่วนอันประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้ความสำคัญ และมีการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือแก้ไข ประเด็นปัญหาทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

แสดงให้เห็นถึงความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (สุนิตย์ เשרษฐา, 2553)

เกณฑ์มาตรฐานในการดำเนินธุรกิจที่จะต้องใส่ใจดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมในทางพระพุทธศาสนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การเกื้อกูลหรือการสงเคราะห์กัน ให้มีเอื้ออภัยเห็นใจกันต่อกัน โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นหลักการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีนัยยะแห่งหลักการของการครองใจคน หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้ 4 อย่าง คือ การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ ความเป็นผู้มีตนสม่าเสมอในธรรม (พิสิทธิ์ อรัญมัตย์, 2559)

ดังนั้น การดำเนินธุรกิจที่ดี ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถช่วยตอบสนองความต้องการ โดยองค์กรมีแนวทางปฏิบัติที่ยึดหลักสังคหวัตถุ ธรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ ความเป็นผู้มีตนสม่าเสมอในธรรม จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

นักวิชาการ ได้กล่าวถึง ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ไว้หลายท่าน ผู้ศึกษาจึงได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีดังนี้

ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักจริยธรรม การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม, 2552) ซึ่งซี เซอโต้ (Samuel, 2003) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจเอกชน หมายถึง การบริหารจัดการที่เป็นการปกป้องและปรับปรุงสวัสดิการของสังคม โดยรวมและผลประโยชน์ขององค์กร (Interest of organization) ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2550) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR) ว่ามีความหมาย ดังนี้ 1) หมายถึง ไม่ทำสิ่งที่เป็นผลเสียต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) หมายถึง ทำสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม และ 3) หมายถึงการพัฒนาตัวเองให้มีคุณธรรม คุณภาพ และประสิทธิภาพ อย่างดีที่สุด ซึ่ง สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (World Business Council for Sustainable Development, 1999) ได้กล่าวอีกว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) หมายถึง ความมุ่งมั่นหรือพันธสัญญาที่ธุรกิจมีอยู่อย่างต่อเนื่องในการที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานตลอดจนครอบครัวของเขาเหล่านั้น ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและสังคมในวงกว้าง และสถาบันธุรกิจเพื่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ หมายถึง การดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการใส่ใจ

และดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักจริยธรรม การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ประโยชน์ของ CSR ต่อองค์กรธุรกิจ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ CSR ต่อองค์กรธุรกิจ ผู้ศึกษาจึงได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีดังนี้

มีผู้เข้าใจผิดจำนวนมากว่า CSR เป็นกิจกรรมที่เป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายขององค์กรแต่อย่างเดียว ไม่สามารถนำไปสู่ประโยชน์ที่ชัดเจนในเชิงธุรกิจได้ ซึ่งแท้จริงแล้ว การจัดการด้าน CSR ที่ถูกต้องย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับธุรกิจอย่างชัดเจนและวัดผลได้ ดังต่อไปนี้ (สุนิตย์ เชมภูธา, 2553)

- การเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันและสร้างจุดยืน
- การบริหารความน่าเชื่อถือ
- การจัดการความเสี่ยง
- การคัดเลือกและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- ผลประกอบการและการเข้าถึงเงินทุน
- การเรียนรู้และนวัตกรรม
- การสร้างความยอมรับของสังคมต่อการดำเนินงานของบริษัท

ประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันและสร้างจุดยืนในตลาดที่ไม่เหมือนใคร (Competitiveness & Unique Market Positioning)

ในประเทศอังกฤษ 92% ของผู้บริโภคเชื่อว่า บริษัทควรมีมาตรฐานแรงงานสำหรับซัพพลายเออร์ด้วย และ 14% กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทนำไปสู่การตัดสินใจซื้อสินค้าของตน ซึ่งแนวคิดเช่นนี้กำลังแผ่ขยายไปทั่วโลก ในการวิจัยด้านทัศนคติของผู้บริโภคต่อการรับผิดชอบต่อสังคมโดยบริษัทวิจัย Ipsos MORI ในอังกฤษได้ทำการวิจัยกลุ่มคนกว่า 25,000 คนใน 26 ประเทศ พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่พัฒนาความคาดหวังและความประทับใจต่อบริษัทต่าง ๆ จากปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทมากกว่าการสร้างตราสินค้า (Brand) หรือความสำเร็จทางการเงินของบริษัทนั้น ๆ เสียอีก

ในประเทศไทย สถาบันคีนันแห่งเอเชียร่วมกับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริโภคเกี่ยวกับการรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า 60% เลือกที่จะซื้อสินค้าและบริการจากธุรกิจที่ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของพนักงานและลูกค้าหรือช่วยระดมทุนเพื่อช่วยเหลือสังคมนอกจากนั้น 59% ยังแสดงความต้องการที่จะซื้อสินค้าและบริการที่รับผิดชอบต่อสังคมแม้จะต้องจ่ายเงินเพิ่มก็ตาม 73% จะ

เลือกซื้อจากบริษัทที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมมากเกินไป และ 87% ยังจะแนะนำสินค้าบริการที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมให้ครอบครัวญาติพี่น้องอีกด้วย Michael E. Porter นักเศรษฐศาสตร์และศาสตราจารย์ด้านยุทธศาสตร์ธุรกิจกล่าวไว้ในงานเขียนในนิตยสาร *Harvard Business Review* ช่วงปี 2006 ว่า CSR คือ กุญแจสำคัญในการผลักดันให้องค์กรธุรกิจสามารถสร้างจุดยืนที่พิเศษ (Unique Positioning) ซึ่งยากต่อการเลียนแบบได้ ประเด็นสำคัญคือ การมองหาจุดเชื่อมระหว่างธุรกิจของตนกับประเด็นหรือปัญหาทางสังคมที่เกี่ยวข้องในเชิงยุทธศาสตร์กับธุรกิจนั้น ๆ แล้วเลือกประเด็นทางสังคมที่สำคัญที่สุดในเชิงยุทธศาสตร์กับธุรกิจมาดำเนินงานให้เกิดผลประโยชน์ร่วมระหว่างธุรกิจกับสังคมให้ได้ โดยสามารถมองจากห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ว่าธุรกิจนั้นทำให้เกิดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมใดบ้างในการดำเนินกิจการ จากนั้นจึงพัฒนาวิธีการลดผลกระทบ และพัฒนานวัตกรรมเพื่อยุติผลกระทบทางลบและสร้างผลทางบวกให้กับสังคมในทุก ๆ จุดของห่วงโซ่คุณค่า เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตไม่ให้เกิดของเสียต่อสิ่งแวดล้อมและแปรของเสียเหล่านั้นกลับมาเป็นพลังงานหมุนเวียนอีกด้วย นอกจากนั้น ธุรกิจยังต้องมองพลังความเปลี่ยนแปลงในเชิงสังคมและสิ่งแวดล้อมจากภายนอกที่ส่งผลกับพลวัตของธุรกิจ แล้วเลือกที่จะเข้าไปลงทุนพัฒนาให้ความเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ กลายมาส่งผลบวกกับธุรกิจให้ได้ในที่สุด เช่น การส่งเสริมการศึกษาในโรงเรียนและสถาบันใกล้เคียงเพื่อพัฒนาให้เด็กพนักงานที่มีประสิทธิภาพรุ่นใหม่ซึ่งมีความไว้วางใจธุรกิจนั้น ๆ จนทำให้ยากต่อการที่คู่แข่งจะมีฐานทรัพยากรบุคคลที่ไหลเข้าสู่ธุรกิจนั้น ๆ ได้

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของ CSR ต่อองค์กรธุรกิจ ได้แก่ การเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันและสร้างจุดยืน การบริหารความน่าเชื่อถือ การจัดการความเสี่ยง การคัดเลือกและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลประกอบการและการเข้าถึงเงินทุน การเรียนรู้และนวัตกรรม การสร้างความยอมรับของสังคมต่อการดำเนินงานของบริษัท

ระดับชั้นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงการกำหนดการปฏิบัติตามหลัก CSR ที่นำมาประยุกต์ใช้ควบคู่กับธุรกิจ ผู้ศึกษาจึงได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีดังนี้

ระดับชั้น CSR คือความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ได้กำหนดการปฏิบัติตามหลัก CSR มีดังนี้ (สถาบันไทยพัฒน์, 2551)

องค์กรธุรกิจหลายแห่งในปัจจุบัน ได้นำเรื่อง CSR มาเป็นประเด็นสื่อสารทางการตลาด บางองค์กรขยายผลเพื่อใช้ CSR เป็นรูปแบบในการกีดกันการแข่งขันการค้า จนทำให้ CSR กลายเป็นเครื่องมือที่ใช้สนองประโยชน์ทางธุรกิจ แทนที่จะใช้เพื่อเจตนารมณ์ของการมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง การดำเนินกิจกรรม CSR ของกิจการในทุกวันนี้ จึงมีทั้งที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจและเกิดขึ้นจากความจำเป็นทางธุรกิจ

การดำเนินกิจกรรม CSR ขององค์กรธุรกิจที่ประกอบด้วยความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ก็ยังมีข้อถกเถียงเพิ่มเติมอีกว่า ควรเป็นการดำเนินตามหน้าที่ ตามกฎหมาย ที่ไม่สร้างให้เกิดความเดือดร้อนแก่สังคมก็เพียงพอแล้ว หรือว่าต้องเกิดขึ้นจากการอาสาหรือสมัครใจยินดีในการดำเนินกิจกรรมดูแลรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งอยู่เหนือการปฏิบัติตามหน้าที่หรือตามกฎหมายเท่านั้น

การดำเนินกิจกรรม CSR ไม่ว่าจะเกิดจากการปฏิบัติตามความจำเป็นหรือตามความสมัครใจ ถือเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งสองกรณี แตกต่างกันในระดับความเข้มข้นของการดำเนินกิจกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมนั้น ๆ

กิจกรรม CSR ที่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ หรือตามระเบียบข้อบังคับทางกฎหมาย จัดอยู่ในชั้น (class) ของ CSR ระดับพื้นฐาน ขณะที่ กิจกรรม CSR ที่เกิดจากการอาสาหรือสมัครใจยินดีในการดำเนินกิจกรรม CSR นั้นด้วยตัวเอง มิใช่เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่หรือตามกฎหมาย จัดอยู่ในชั้นของ CSR ระดับก้าวหน้า

กิจกรรม CSR ยังสามารถแบ่งออกตามทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม หากเป็นการดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรเป็นหลัก จะจัดอยู่ในตระกูล (order) ที่เป็น Corporate-driven CSR เช่น การที่องค์กรบริจาคเงินที่ได้จากกำไรในกิจการ หรือบริจาคสินค้าและบริการของบริษัทเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยสึนามิ ถือเป็นการเสียสละทรัพยากรที่เป็นสิ่งของหรือเป็นการลงเงินอย่างหนึ่ง หรือการที่องค์กรนำพนักงานลงพื้นที่เพื่อเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือผู้ประสบภัย ถือเป็นการเสียสละทรัพยากรด้านเวลา หรือเป็นการลงแรงอย่างหนึ่ง

หากเป็นการดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรนอกองค์กรเป็นหลัก จะจัดอยู่ในตระกูลที่เป็น Social-driven CSR เช่น การเชิญชวนให้ลูกค้าซื้อสินค้าและบริการของบริษัทในช่วงเวลาการรณรงค์โดยบริจากรายได้จากการขายสินค้าและบริการส่วนหนึ่งต่อทุก ๆ การซื้อแต่ละครั้งให้แก่หน่วยงานหรือมูลนิธิที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัยสึนามิ ถือเป็นการระดมเงินบริจาคจากการซื้อของลูกค้า และมอบหมายให้ผู้อื่นที่มีพนักงานในองค์กร ลงแรงช่วยเหลือในพื้นที่

สรุปได้ว่า ระดับชั้นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ประกอบด้วย ชั้นที่ 1 ข้อกำหนดตามกฎหมาย คือ ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ชั้นที่ 2 ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งกำไรที่ได้นั้นต้องมีกำไรซึ่งเกิดจากการเบียดเบียนสังคม ชั้นที่ 3 จรรยาบรรณทางธุรกิจ และ ชั้นที่ 4 ความสมัครใจในการประกอบธุรกิจ

แนวคิดของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ผู้ศึกษาจึงได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ มีการกล่าวถึงกันมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 เริ่มจากแนวความคิดสนับสนุนที่สะท้อนให้เห็นความสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อ

ต่อสังคมจากนักวิชาการต่างประเทศในปี พ.ศ. 2483 (ค.ศ.1940) ศาสตราจารย์ ทีโอดอร์ เครปส์ Professor Theodor Kreps จากสแตนฟอร์ดบิสซิเนสสคูล ใช้คำว่า “Social Audit” เป็นครั้งแรก ซึ่งกล่าวว่าการธุรกิจควรมีการทำรายงานการกระทำที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ทว่ากระแสเรื่อง CSR ก็ยังไม่เป็นที่สนใจอยู่ดี ต่อมาปี พ.ศ. 2496 (ค.ศ. 1953) โฮเวิร์ด โบเวน (Howard Bowend) เขียนหนังสือเรื่อง “Social Responsibilities of Business Man” โดย กล่าวถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักธุรกิจในปี พ.ศ. 2503 (ค.ศ. 1960) จอร์จ กอยเดอร์ (George Goyder) เขียนหนังสือเรื่อง “The Responsible Corporation” หรือความรับผิดชอบต่อสังคมโดยนักธุรกิจ ได้พัฒนาแนวคิดการทำ CSR อย่างชัดเจนขึ้นและเมื่อต้นปี พ.ศ. 2513 (ค.ศ. 1970) ฟิลิป คอตเลอร์ (Phillip Kotler) มิลตัน ฟรีแมน (Milton Freeman), วิลเลียม ลาเซอร์ (William Lazer) ได้เกริ่นถึงรูปแบบการตลาดแนวใหม่ในพื้นฐานที่ว่า การดำเนินธุรกิจเพียงแค่หวังผลกำไรนั้นไม่เพียงพออีกต่อไป แต่ควรวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดอย่างมีจริยธรรมและห่วงใยต่อสังคม ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้า ก่อให้เกิดผลกำไรที่ยั่งยืนและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคม (Crane & Desmond, 2002) จนกลายเป็นยุคของการประกอบธุรกิจแบบการตลาดอิงสังคม (Societal Marketing Concept) ที่ธุรกิจต้องคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นในการผลิตสินค้า หรือให้บริการแก่ผู้บริโภค เช่นเดียวกับตระหนักถึงผลกระทบที่มีต่อสังคม และเป็นที่มาของความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นทางการในที่สุด (อนันตชัย ยุธประถม, 2552)

สรุปได้ว่า แนวคิดของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ 1) การทำด้วยความสมัครใจ 2) การนำผลกระทบขององค์กรที่มีต่อสังคมมาให้ องค์กรเป็นผู้รับผิดชอบเอง 3) การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลาย ๆ ฝ่าย 4) การจัดความ รับผิดชอบต่อสังคมให้อยู่แนวเดียวกับความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ 5) การปฏิบัติและคุณค่า 6) การข้ามพ้นการบริจาคเพื่อสังคม

แนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม (Guidance on Social Responsibility)

ได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม (Guidance on Social Responsibility) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารการตลาด ผู้ศึกษาจึงได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีดังนี้

แนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม (Guidance on Social Responsibility) หมายรวมไปถึงการสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคม การศึกษา ศาสนา และสิ่งแวดล้อมของสังคมและชุมชนซึ่ง ปิยะนารถ สิงห์ชู (2555) ได้กล่าวถึงแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม มีรายละเอียด ดังนี้

การบริหารองค์กรให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ นอกจากจะต้องมีความ “เก่ง” แล้ว ยังต้องมี “ความดี” ขนานควบคู่ไปด้วยเสมอ เพราะว่าการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถ ทำกำไรได้มากมายมหาศาล ไม่ใช่เครื่องชี้วัดว่าองค์กรนั้นจะสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

ในอนาคต แต่ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างหากที่จะทำให้องค์กรได้รับการยอมรับ ไม่โดนสังคมต่อต้าน และสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน คุณธรรมสำคัญที่ทุกองค์กรต้องตระหนักคือ “การให้” เพื่อเป็นการคืนกำไรไปสู่ภาคสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ และเงินช่วยเหลือ การมอบทุนการศึกษา รวมไปถึงการสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคม การศึกษา ศาสนา และสิ่งแวดล้อมของสังคมและชุมชน แนวคิดดังกล่าวนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในทุกภาคส่วน คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ Social Responsibility: SR ซึ่งในบางองค์กรที่มีความเข้มแข็งในการทำ SR แล้วก็ได้ทำการยกระดับโดยการนำกิจกรรม SR ไปพัฒนาเป็นหลักการที่เรียกว่าการพัฒนาที่ยั่งยืน (Social Development: SD) ซึ่งในประเทศไทยมีหลาย ๆ องค์กรที่ได้มีการจัดตั้งส่วนงานขึ้นมาเพื่อดูแลในส่วนของ SD องค์กร เช่น บริษัท ปูนตซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น

เนื่องด้วยกระแส CSR ที่ได้กลายมาเป็นกระแสหลักที่มีความสำคัญต่อภาคธุรกิจในโลกมากยิ่งขึ้น องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO) จึงได้กำหนดมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000 Social Responsibility) ขึ้น เพื่อให้บริษัท องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ รวมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรได้เพิ่มความตระหนักและสร้างความเข้าใจในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม ในลักษณะของข้อแนะนำ หลักการ และวิธีการของความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์กรพึงปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ทุกองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบรับรองแต่อย่างใด และไม่ใช่อำนาจกำหนด (Requirements) สำหรับในประเทศไทยได้มีการประกาศอย่างเป็นทางการไปแล้วเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 ที่ผ่านมา สำหรับในประเทศไทย สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านงานมาตรฐานโดยตรง ซึ่งหลังจากที่ ISO มีแนวทางที่จะกำหนดมาตรฐาน ISO 26000 ขึ้นโดย สมอ.ได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจาก 6 ภาคส่วน 25 องค์กร อันได้แก่ ภาครัฐ ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ภาคผู้บริโภค ภาคแรงงานและการจ้างงาน ภาคประชาชน และภาคการศึกษาเข้าร่วมดำเนินการกำหนดมาตรฐานดังกล่าวร่วมกัน พร้อมทั้งได้จัดให้มีการสัมมนาเรื่อง ISO 26000 อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมตลอดจนสร้างความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานดังกล่าวก่อนที่จะมีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการ โดยมุ่งหวังให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ในทุกภาคส่วนของสังคมล่าสุดทาง สมอ. ได้จัดทำแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม (Guidance on Social Responsibility) หรือ มอก. 26000 ในฉบับภาษาไทย เพื่อเผยแพร่ให้แก่ผู้ประกอบการไทยได้รับทราบถึงหลักการสำคัญ วิธีการดำเนินการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ รวมถึงภาคส่วนที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม และจุดสังเกตที่น่าสนใจอีกอย่าง คือ ในแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 นั้นจะใช้คำว่า SR แทนคำว่า CSR เนื่องจากสามารถนำไปใช้ได้กับองค์กรทุกประเภทที่มี

ความสนใจในการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (Nonprofit sectors) ขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็กก็ได้ หรือแม้แต่การนำไปใช้ในประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือกำลังพัฒนาก็ตาม

ISO 26000 เป็นมาตรฐานระหว่างประเทศที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมแก่องค์กรทุกประเภททั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและในประเทศที่กำลังพัฒนา ในการตอบสนองความต้องการของภาคสังคมที่ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นกับการประกอบการและดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่ง ISO 26000 มีหลักการสำคัญ 7 ประการ (7 principles) คือ

1. **ความรับผิดชอบ (Accountability)** สำหรับการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามขององค์กรต้องสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก

2. **ความโปร่งใส (Transparency)** องค์กรควรเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างชัดเจน

3. **การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical behavior)** องค์กรควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียม ความยุติธรรม สิ่งแวดล้อมและผู้มีส่วนได้เสีย

4. **การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย (Respect for stakeholder interests)** องค์กรควรตระหนักถึงสิทธิและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร เช่น นโยบาย ข้อเสนอ หรือการตัดสินใจต่าง ๆ ก็ตามที่จะส่งผลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. **การเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for rule of law)** องค์กรจะต้องมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักของกฎหมาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. **การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล (Respect for international norm of behavior)** รวมถึงสนธิสัญญาสากล คำสั่ง ประกาศ ข้อตกลง มติ และข้อขึ้นต่าง ๆ ซึ่งได้รับการรับรองจากองค์กรสากลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น ๆ

7. **การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect of human right)** องค์กรควรดำเนินนโยบายและดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

นอกจากหลักการสำคัญ 7 ประการข้างต้นนี้ ISO 26000 ยังได้กำหนดแนวทางการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยกิจกรรมของความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์กรปฏิบัตินั้นจะต้องเข้าข่าย 7 หัวข้อหลัก (7 core subjects) ดังนี้

1. **การกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance)**

2. **สิทธิมนุษยชน (Human Rights)**

3. **การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices)**

4. สิ่งแวดล้อม (The Environment)

5. การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม (Fair Operation Practices)

6. ประเด็นด้านผู้บริโภค (Consumer Issues)

7. การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community Involvement and Development)

สำหรับ 7 หัวข้อหลักนี้จะครอบคลุมผลกระทบ 3 ด้านได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในแต่ละหัวข้อหลักจะมีประเด็นย่อยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาอย่างละเอียดต่อไป เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าองค์กรทุกแห่งต้องเกี่ยวข้องกับ 7 หัวข้อหลักทั้งหมด แต่อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับประเด็นย่อยต่าง ๆ ทุกประเด็น องค์กรหนึ่ง ๆ ไม่จำเป็นต้องดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมให้ครบทุกด้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการทบทวนผลการดำเนินงาน SR ขององค์กรตาม 7 หัวข้อหลัก การวิเคราะห์ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นด้านกฎหมาย เนื่องจากการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ถือเป็นหลักการพื้นฐานที่มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมได้แนะนำให้ทุกองค์กรปฏิบัติตาม และต้องดำเนินการโดยผนวกเข้ากับการดำเนินการของบริษัทตั้งแต่ในระดับนโยบาย วิสัยทัศน์ และแทรกอยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมีบูรณาการ

การที่องค์กรจะนำหลักการของ ISO 26000 ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรนั้น ขึ้นแรกต้องเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจในเนื้อหาของ ISO 26000 ทุกประเด็นเสียก่อน หลังจากนั้นจึงทำการพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์กรกับ SR ซึ่งอาจใช้การสำรวจภายในองค์กรก่อนว่ามีการทำ SR ในด้านใดบ้าง โดยนำ 7 หัวข้อหลักไปเทียบเคียง และเลือกปฏิบัติใน SR ที่องค์กรมีความพร้อมและสามารถดำเนินการได้ก่อน ซึ่งอาจจะเป็น SR ที่องค์กรได้ทำติดอยู่แล้ว หลังจากนั้นจึงเพิ่มขยายไปในประเด็น SR ต่าง ๆ ต่อไปให้ครบถ้วน และองค์กรที่มีการดำเนินงานตามกรอบแนวทางของ ISO 26000 จะต้องบรรจุเรื่องนี้เข้าไปอยู่ในรายงานประจำปี เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือด้าน SR ขององค์กรด้วย ยกตัวอย่างเช่น บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ที่ได้จัดทำรายงานประจำปีด้าน SR โดยจะมีแนวทางการเขียนรายงานที่เป็นแบบมาตรฐานเพื่อความชัดเจนในการตรวจสอบตามแบบสากล ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้ประกอบการในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กรและผู้ร่วมลงทุนกับบริษัท นอกจากนี้ ปัจจัยความสำเร็จของการนำ ISO 26000 ไปใช้ในองค์กรที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ การที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการนำ SR ไปปฏิบัติใช้แบบบูรณาการอย่างจริงจัง โดยปรับให้เข้ากับระดับนโยบายขององค์กร วิสัยทัศน์ โครงสร้างองค์กร และทำการสื่อสารในเรื่อง SR ให้พนักงานทุกคนในองค์กรได้รับทราบและนำไปปฏิบัติตามแนวทางที่องค์กรวางไว้นั้นเอง ประโยชน์ของการนำ ISO 26000 ไปปรับใช้ในองค์กร ช่วยสร้างให้เกิดการรับรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแล้ว ยังเป็นการสร้าง

ความได้เปรียบในเชิงธุรกิจให้กับองค์กรทั้งในด้านของชื่อเสียง การสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่เป็นบวกต่อผู้มีส่วนได้เสียในทุกส่วน ตลอดจนยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อภาคธุรกิจ ภาครัฐ สื่อมวลชน คู่ค้า ผู้ถือหุ้น ลูกค้า และชุมชนในพื้นที่ซึ่งสถานประกอบการตั้งอยู่

สำหรับ ISO 26000 อาจไม่ได้เป็นเพียงกระแสที่ผ่านมาและผ่านไปในระยะเวลานั้น ๆ แต่จะเป็นเสมือนภาษากลางในเรื่องของการรับผิดชอบต่อสังคมโลกในระยะยาวที่จะเป็นหลักสำคัญในการนำองค์กรให้ก้าวไปสู่ความยั่งยืน หากผู้บริหารทุกองค์กรพร้อมใจกันนำเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผลักดันให้เป็นนโยบายหลักขององค์กร ไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์ในการแข่งขันเชิงธุรกิจเท่านั้น แต่ยังเป็นการคืนผลกำไรกลับสู่สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ดังวัตถุประสงค์ของ ISO 26000 ที่วางไว้นั่นเอง

สรุปได้ว่า แนวทางการปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ประกอบด้วย หลักการ แนวทางปฏิบัติ ในการจัดให้มีระบบการบริหารงานด้านที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อสงเคราะห์ในการช่วยเหลือสังคม

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงกิจกรรมซีเอสอาร์ (CSR) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารการตลาดตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับสมาชิกที่ดีในองค์กร ผู้ศึกษาจึงได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีดังนี้

สังคหวัตถุ 4 กับสมาชิกที่ดีในองค์กร

การใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข เป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีกันในหมู่คณะไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ย่อมมีแนวทางที่เหมือนกัน ดังนี้

1. ทาน คือ การเผื่อแผ่ แบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ทั้งทางทุนทรัพย์สิ่งของ ปัจจัยสิ่งที่จำเป็น ไม่ว่าจะเป็นอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย หรือยารักษาโรค รวมทั้งการแบ่งปัน การให้คำแนะนำ ให้ความรู้ศิลปวิทยาการ ความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2. ปิยวาจา คือ การใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะ ชัดเจน ไม่พูดส่อเสียด ดูถูกดูแคลน พูดด้วยคำที่สุภาพนอบนวล จริงใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ขี้แฉงแฉ่งนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล มีหลักฐานอ้างอิง ไม่พูดเพ้อเจ้อ บิดเบือนจากความเป็นจริง การใช้ถ้อยคำ ที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจผู้อื่น พูดแล้วเกิดความสามัคคี ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน

3. อุตถจริยา คือ การทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือตามกำลังร่างกายที่ตนมีอยู่ ไม่ได้ถูกบังคับทำด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ขวนขวายช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะประโยชน์มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาให้กับองค์กรด้วย

4. สมานัตตตา คือ การเอาตัวเข้าไปสมาน การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย หนักแน่น ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เอาวัดเอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุขช่วยเหลือเกื้อกูลกันแก้ปัญหา ช่วยกันคิดในทางสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรอยู่เย็นเป็นสุข

แนวทางการนำสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในองค์กร

1. เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อนในด้านปัจจัยทั้งสี่ บุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ทานอันเป็นสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจและให้คำแนะนำ และรวมไปถึงการให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดหรือไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีน้ำใจงาม น้ำใจดี มีความรัก ความสามัคคี เป็นหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น

2. เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อนในการทำงาน ต้องการความช่วยเหลือ บุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือด้วยการพูดให้กำลังใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้คำแนะนำ ชี้แจงอย่างถูกต้อง ไม่พูดจาดูหมิ่น เสียดสีเพื่อนร่วมงาน แต่พูดจากับบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กรด้วยความไพเราะน่าฟัง

3. เมื่อบุคลากรในองค์กรต้องการความช่วยเหลือทางด้านร่างกาย บุคลากรในองค์กรก็ให้ความสำคัญ ขวนขวายช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ หรือการให้ความสำคัญกับองค์กรของตนเองด้วยการช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ภายในองค์กร บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหายภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ

4. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร บุคลากรก็เข้าไปช่วยในการแก้ไขปัญหา โดยให้ความเสมอภาค ไม่เอาเปรียบผู้อื่น อยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กรทุกครั้ง

ดังนั้น การนำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการทำงาน และประพจน์ที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความความสุข ความสามัคคี ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้างความรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร และยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ให้ความสำคัญกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไปช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ (พระมหานภดล ปุณฺณสุวฑฺฒโก, 2554)

สรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อสงเคราะห์ในการช่วยเหลือสังคม หมายถึงการบำเพ็ญการสงเคราะห์ การปฏิบัติตามหลักการสงเคราะห์ หรือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน และ

ประสานหมุนเวียนไว้ในสามัคคี โดยสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน ให้ปัน คือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือคนในสังคม 2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก ต่อกันในสังคม 3) อตถจริยา การทำประโยชน์แก่คนในสังคม และ 4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับคนอื่น วางตนเสมอต้นเสมอปลายในการส่งเสริมสังคมร่วมกัน

สรุป

จากการศึกษา ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามหลักสังคหวัตถุธรรมขององค์กรภาคเอกชน ได้สรุปออกเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ความรับผิดชอบต่อสังคมธุรกิจ (CSR) หมายถึง การดำเนินธุรกิจขององค์กร (CSR) ควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักจริยธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของคนในสังคม และสิ่งแวดล้อม การกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งระดับขั้นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ข้อกำหนดตามกฎหมาย คือ ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ขั้นที่ 2 ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งกำไรที่ได้นั้นต้องมีใช้กำไรซึ่งเกิดจากการเบียดเบียนสังคม ขั้นที่ 3 จรรยาบรรณทางธุรกิจ และขั้นที่ 4 ความสมัครใจในการประกอบธุรกิจ และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) การทำด้วยความสมัครใจ 2) การนำผลกระทบขององค์กรที่มีต่อสังคมมาให้องค์การเป็นผู้รับผิดชอบเอง 3) การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย 4) การจัดความรับผิดชอบต่อสังคมให้อยู่แนวเดียวกับความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ 5) การปฏิบัติและคุณค่า 6) การข้ามพ้นการบริจาคเพื่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขปัญหาสังคม และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีไปพร้อม ๆ กัน สามารถบูรณาการแนวทางการช่วยเหลือสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และเข้ากันได้กับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจขององค์กรองค์กรใดก็ตามที่สามารถทำได้ จะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของผู้ที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น และชุมชน ฯลฯ และขณะเดียวกันยังถือได้ว่าเป็นการทำความดียึดแนวทางปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อสงเคราะห์ในการช่วยเหลือสังคม ภายใต้กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจที่กำหนดไว้ ขณะเดียวกันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริโภค ความตั้งใจขององค์กรที่ช่วยเหลือสังคม และช่วยเสริมสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ทำให้สังคมเข้มแข็ง เป็นการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามหลักสังคหวัตถุธรรมขององค์กรภาคเอกชน ซึ่งหลักธรรมดังกล่าว เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับ มีดังนี้

ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามหลักสังคหัตถธรรมขององค์กรภาคเอกชน เป็นการแสดงออกในพฤติกรรมที่แสดงถึงการสงเคราะห์กันในสังคม โดยองค์กรภาคเอกชน สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขปัญหาสังคม และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี สามารถบูรณาการแนวทางการช่วยเหลือสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ถือได้ว่าเป็นการทำความดียึดแนวทางปฏิบัติตามหลักสังคหัตถธรรมเพื่อสงเคราะห์ในการช่วยเหลือสังคม ได้แก่ 1) การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการให้ทาน การให้ การเสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนในสังคม ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว 2) ปิยวาจา การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการใช้คำพูดต่อคนในสังคมด้วยถ้อยคำไพเราะจริงใจ พูดในสิ่งที่เป็ประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน 3) อตถจริยา การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการช่วยเหลือคนในสังคม และ 4) สมานัตตตา การสงเคราะห์กันในสังคมโดยการการเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติตัวให้มีความเสมอดันเสมอปลาย วางตัวดีต่อคนในสังคม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของคนในองค์กรส่งผลให้เกิดความสามัคคีในสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคมที่ยั่งยืนต่อไป ที่แสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตามหลักสังคหัตถธรรมขององค์กรภาคเอกชน

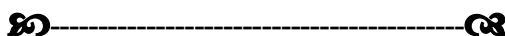
เอกสารอ้างอิง

ปิยะนารถ สิงห์ชู. (2555). แนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม. สืบค้น 12 มีนาคม 2563, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/495994>.

พระมหานภดล ปุณฺณสุวฑฺฒโก. (2554). สังคหัตถุ 4 และแนวทางการปฏิบัติในการทำงาน. สืบค้น 12 มีนาคม 2563, จาก <https://www.castool.com/2016/12/02>.

- พิสิทธิ์ อรรถมาตย์. (2559). ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ตามหลักพุทธสันติวิธี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 4 (ฉบับพิเศษ), 243-265.
- ไพบูลย์วัฒนศิริธรรม. (2550). *แผนที่ความดี*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วิทยา ชีวรุณทัย. (2553). *พลัง CSR สู่อุบัติการเป็นเลิศ ฉบับ ADVANCED*. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.
- สถาบันไทยพัฒน์. (2551). *ระดับชั้นของ CSR*. สืบค้น 12 มีนาคม 2563, จาก www.thaicssr.com/2008/01.
- สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. (2552). *เข็มทิศธุรกิจเพื่อสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไอคอนพริ้นติ้ง.
- สุนิตย์ เชมภูธา. (2553). *ก้าวแรกสู่ CSR การสร้างความแตกต่างที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สถาบันกองทุนเพื่อพัฒนาตลาดทุนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- อนันตชัย ยุประณม. (2552). *ต้นแนวคิด และทฤษฎีของ CSR*. สืบค้น 12 มีนาคม 2563, จาก <http://www.edfthai.org/csr/detail.asp?sid=2>.
- Crane & Desmond. (2002). Societal marketing and morality. *European Journal of Marketing*, 36(5/6), 548-569.
- Samuel, C. C. (2003). *Modern management [electronic resource]*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- World Business Council for Sustainable Development. (1999). *Corporate Social Responsibility: Meeting Changing Expectations*. World Business Council for Sustainable Development: Geneva.

การบริหารวัดตามหลักธรรมาภิบาลในยุคปัจจุบัน*
MONASTERY ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF
GOOD GOVERNANCE IN THE MODERN ERA



พระปลัดเวชยันต์ ฐิตสทฺโธ, วาริญา ม่วงเกลี้ยง

Phrapalad Wetchayan Thitasatto, Wareeya Muangkliang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding E-mail: awareeya@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งเน้นศึกษา 3 ประเด็นหลัก ๆ คือ 1.หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในวัด 2.ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารวัด และ 3.การบริหารวัดในยุคปัจจุบัน จากการศึกษาจากแนวคิด หนังสือ ตำรา และจากการสังเคราะห์วิเคราะห์จากผู้เขียน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในวัด ประกอบด้วย 1)หลักความถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม และกฎหมายบ้านเมือง 2)หลักความเหมาะสม หมายถึงความรู้บริหารจัดการองค์กรของเจ้าอาวาส 3)หลักความบริสุทธิ์โปร่งใสของพระสงฆ์การแยกออกเป็นการวางนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 4)หลักความยุติธรรม โดยปราศจากอคติ ภาวะผู้นำของพระสงฆ์ในการบริหารวัดประกอบด้วยการมีปัญญา มีวินัย กล้าตัดสินใจ รอบรู้และทำตนให้เป็นตัวอย่าง และหลักอภิธานิยธรรม 7 มีการหมั่นประชุมกัน เป็นต้น ส่วนการบริหารวัดในยุคปัจจุบันอาศัยหลักของพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎหมายบ้านเมืองในการบริหารวัด

คำสำคัญ: การบริหารวัด; ธรรมาภิบาล; ปัจจุบัน

Abstract

This academic article focused on the study of 3 main issues: 1. Principles of good governance and human resource management in monasteries. 2. Leadership of monks in monastery administration and 3. Monastery administration in the present era. From the study of concepts, books, textbooks and from synthesis, the author's analysis revealed that human resource management in the monasteries consisted of: 1) principles of accuracy according to the discipline Sangha's rules and civil law, 2) Principles of suitability referring to the knowledge of the abbots for organization management, 3) the principle of purity and transparency of the Administrative Sangha, separated into policy formulation and policy implementation, and 4) the principle of justice. without prejudice. Leadership of Administrative monks for monasteries administration consisted of Buddhist leadership consisting of wisdom, discipline, courage to make decisions, knowledge and acting as an example and the principles of Aparihaniya-dharmma 7, namely, regularly meeting, etc. As for the administration of monasteries in the present era, it relies on the principles of Dharma and Vinaya, Discipline. Sangha Act Civil law in the monasteries administration.

Keywords: Monastery Administration; Good Governance; Present era

บทนำ

การบริหารวัดเป็นกระบวนการที่จะต้องพิจารณาตามขั้นตอนของการทำงานที่ถูกต้อง ประกอบด้วยความรู้ถึงพระธรรมวินัยซึ่งเป็นรากฐานของการควบคุมดูแลพระภิกษุ สามเณร คนวัด ไวยาวัจกรวัด หรือ คนที่อาศัยวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์หรือเรียกว่า พ.ร.บ. ที่เป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์ให้เจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพระสังฆาธิการได้ปฏิบัติหน้าที่ เป็นข้อสำคัญให้ตระหนักถึง ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความบริสุทธิ์ความยุติธรรมของการบริหารวัดและที่ขาดไปไม่ได้คือกฎหมายที่เป็นกฎสากลที่พระสงฆ์ต้องคำนึงเพราะพระสงฆ์ถือว่าเป็นพลเรือนที่อยู่ในบัญญัติสามะโนครวัเช่นกัน

เพราะฉะนั้น การบริหารวัดนอกจากการอาศัยกฎหมายสมาคมและพระธรรมวินัยแล้วยังต้องประกอบกับนวัตกรรมที่เข้ามาเสริมเป็นแนวคิดทฤษฎีหรือแนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่การพัฒนาวัดอย่างถาวร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจะรักษาศรัทธาของประชาชนผู้เข้าวัดเพื่อทำนุบำรุงพระพุทธศาสนานั้นเป็นเรื่องที่สำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าคณะ พระสังฆาธิการ จะต้องเข้าใจในบริบทของสังคมที่เปลี่ยนไปและสามารถบริหารจัดการวัดให้เข้าสู่ยุคปัจจุบันและที่สำคัญอย่างยิ่งคือต้องประกอบกับหลักของควมมีธรรมาภิบาลจึงจะสามารถบริหารจัดการวัดได้อย่างมี

ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด ฉะนั้น การบริหารจึงเป็นศาสตร์ที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาองค์กรหรือวัดไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไปได้ ผู้นำคือเจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนวัดให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องเพราะในทางพุทธศาสนานั้นการที่พระภิกษุสามเณรจะรักษาพระธรรมวินัยหรือประชาชนจะสามารถทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับศรัทธาหรือความเชื่อ กล่าวคือความเชื่อในพระรัตนตรัยโดยผ่านการสื่อสารของพระสงฆ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือเจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการเป็นผู้มอบนโยบาย วางวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดมายังลูกวัด ไวยาวัจกรหรือผู้ที่ทำงานอยู่ในวัด

“วัด” ตามกฎหมายจัดเป็นนิติบุคคล ไม่มีผู้ใดเป็นผู้ครอบครอง มีเพียงเจ้าอาวาสก็ถือว่าเป็นนิติบุคคลที่ดูแล การจะต้องดูแลบริหารจัดการวัดอาจจะต้องแบ่งเป็นหลายส่วนซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน การบริหารเงินของวัด การบริหารศาสนสถานและการดูแลพระภิกษุสามเณรให้อยู่ในโอวาทเหล่านี้ถือว่าการสำคัญ

เพราะฉะนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าการเขียนการบริหารจัดการวัดในยุคปัจจุบันนี้ถือว่ามี ความสำคัญเพราะพระสงฆ์จำเป็นต้องปรับตัวเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ที่ประกอบด้วยความเป็น นวัตกรรมไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมแนวคิดหรือเทคโนโลยีหรือสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปให้เข้ากับยุค สมัย แต่ไม่ทิ้งหลักเดิมคือหลักของพระธรรมวินัยที่พุทธเจ้าได้บัญญัติให้เป็นศาสนาแทนพวกเรา จะได้ตีแผ่ความคิดให้ผู้อ่านได้แนวคิดการบริหารจัดการวัดที่เป็นแนวทางใหม่

หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในวัด

การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กร และนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (สมคิด บางโม, 2545)

หลักธรรมาภิบาลสามารถสรุปได้ว่า การปกครองการบริหารแบบบูรณาการของฝ่าย บริหารขององค์กรต่าง ๆ ที่จะให้บังเกิดผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง ชื่อว่า การบริหารการ ปกครองที่ดี (Good Governance) นั้น ประมวล รวบรวมลงใน “หลักธรรมาภิบาลตาม แนวความคิดปรัชญาเชิงพุทธ” 4 ประการเหล่านี้พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล, 2548) คือ

1. หลักความถูกต้อง ตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม และกฎหมายบ้านเมือง หมายถึง ผู้ปกครองหรือเจ้าคณะพระสังฆาธิการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดี รวมถึงภาวะผู้นำ” เพื่อการดำรงรักษาพระพุทธศาสนาและบริหาร กิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยอาศัยความถูกต้องตามหลักที่กล่าวไว้เบื้องต้น เพื่อ เป็นข้อยึดเหนี่ยวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ซึ่งอยู่ในโอวาทที่เจ้าคณะผู้ปกครองรับผิดชอบ จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีความถูกต้อง เพราะถ้าเมื่อไม่รู้หลักแล้วก็จะเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความไม่หนักแน่นหรือภาษาบ้าน ๆ เรียกว่า “หุบา” จนทำให้เกิดปัญหา เช่น การบริหารไม่เฉียบขาด เป็นต้น เพราะในบางเรื่องที่เกิดขึ้นใน

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่ใช่เฉพาะในวัดเท่านั้นแต่เป็นรอบรู้ของประชาชนที่อยู่บริเวณรอบข้างหรือฝ่ายบ้านเมืองประชาชนทุกส่วนจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่สรุปมาแล้วว่าหลักความถูกต้องนั้นผู้ปกครองหรือเจ้าคณะพระสังฆาธิการจำเป็นต้องรู้และสามารถที่จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องไม่ผิดไปตามหลักใดหลักหนึ่ง จึงจะสามารถบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันสมัยใหม่ ต้องรู้เขารู้เรา คือ มีความรู้เบื้องต้นที่สมควรรู้ รู้เขาคือรู้บริบทของสังคมรู้ความเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ถ้าไม่รู้ดังกล่าวก็น่าจะเกิดข้อปัญหาอย่างที่คุณเขียนได้อธิบายไว้เบื้องต้น

2. หลักความเหมาะสม (Appropriate/Proper) หมายถึง ความรู้บริหารจัดการองค์กรหรือหน่วยงานและปกครองดูแล ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเหมาะสมกับเหตุผล เหมาะสมกับบุคคล กับชุมชน กับกาลเวลา สถานที่ และให้เหมาะสมกับสถานการณ์แวดล้อม กล่าวคือความเหมาะสมในหลาย ๆ ด้านที่เป็นการบริหารวัด ไม่ว่าจะเป็นการรู้จักกาล รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักชุมชนและรู้จักการใช้คน เหล่านี้อยู่ในขอบเขตของหลักการเหมาะสม แม้กระทั่งการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพราะสิ่งสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรก่อน ซึ่งพระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสมีความเฉลียวฉลาดที่จะสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และเป้าหมาย และทำให้มันบรรลุความสำเร็จ (เชาว์โรจนแสง, 2545) คณะสงฆ์จึงจะมีโอกาสจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, 2544) ซึ่งความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมทั้งปวงที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ การเรียนรู้ การสอนการให้ความรู้ทุกประเภท ไม่ว่าลักษณะหรือวิธีการแบบใดและการใช้คนให้ตรงกับงาน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิดภายใต้การบริหาร การอำนวยความสะดวกที่ถูกต้องรวมถึงการทำให้บุคคลเข้าใจในองค์การเข้าใจงานเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง อย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในองค์การ และนอกองค์การ อย่างกว้างขวางทุกแง่ ทุกมุม (วิจิตร อาวะกุล, 2540) ซึ่งในองค์กรของวัดอาจจะดูว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยแต่จริง ๆ แล้วมีความเกี่ยวข้องกับบริบทของสังคมต่างๆ เพราะฉะนั้นการปรับตัวเข้ากับสังคมก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการกิจที่เจ้าคณะ พระสังฆาธิการจำเป็นจะต้องรู้และเข้าใจรวมถึงการมองคนให้ออก บอกคนให้ได้ ใช้คนให้เป็น จึงจะสามารถบริหารจัดการวัดให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงาม รวมไปถึงการใช้บุคลากรที่อยู่ภายนอกวัดเพื่อบริหารจัดการภายในวัดไม่ว่าจะเป็นการก่อสร้าง การทำนุบำรุงปฏิสังขรณ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรภายในวัดไม่สามารถที่จะทำได้ก็ต้องอาศัยคนภายนอกหรือการทำข้อตกลงกับหน่วยงานราชการเพื่อจัดกิจกรรม รวมไปถึงการจัดการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนหรือโรงเรียนต่าง ๆ นอกจากจะมีบุคลากรที่เป็นบุคลากรภายในวัดช่วยแล้ว ก็จำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายในการที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสิ่งสำคัญคือจำเป็นจะต้องคัดสรรเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ มีประสบการณ์ต่าง ๆ มาช่วยเป็นการแบ่ง

เบาและทำงานอย่างเป็นระบบก็จะช่วยให้การบริหารวัดโดยอาศัยหลักความถูกต้องนี้อาจเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์ได้

3. หลักความบริสุทธิ์โปร่งใส (Purity/Transparency) หมายถึง การบริหารปกครอง การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการใด ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ คือ ด้วยเจตนาบริสุทธิ์ มุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงขององค์กร และมุ่งตรงต่อประโยชน์ และความสันติสุขโดยส่วนรวมของประชาชนเป็นสำคัญ จึงเป็นการบริหารที่สุจริต มีความโปร่งใส (Transparent) สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ด้านนโยบาย กำหนดนโยบายที่สามารถตรวจสอบได้ การเงิน การทำบัญชี การทำประกาศ ประชุม ภายในวัดเจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการมีหน้าที่ และหลักความบริสุทธิ์โปร่งใสเป็นหลักที่ทุกคนสามารถตรวจสอบการทำงานของบุคลากรภายในวัด ตามวิสัยทัศน์ นโยบายและพันธกิจของวัด จะสอดคล้องกับหลักความถูกต้องคือมีหลักธรรมวินัย หลักพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และหลักกฎหมาย รวมไปถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งแต่ละวัดก็จะมี ความแตกต่างกันออกไป รวมความว่าในการบริหารวัดตามหลักความบริสุทธิ์ของสายนั้นก็จะต้อง ประกอบด้วยหลักความถูกต้อง ความเหมาะสม และทุกคนสามารถที่จะตรวจสอบได้มีความเท่าเทียมมีสิทธิเท่ากันเป็นประชาธิปไตยทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับนโยบาย วิสัยทัศน์ของเจ้าอาวาส มอบเป็นพันธกิจให้พระในวัดหรือคนวัดได้บริหารจัดการช่วยกันขับเคลื่อนวัดให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย เพราะฉะนั้นการบริหารวัดจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีความบริสุทธิ์โปร่งใสสามารถที่จะตรวจสอบ หรือหาข้อมูลได้ง่ายมีการจัดเก็บบัญชีต่างๆ ภายในวัด รวมถึงรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่คณะสงฆ์ได้วางไว้

2. ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจจะแยกย่อยออกมา เพื่อทำให้เกิดผลจึง จำเป็นต้องมีการกระจายแผนไปยังทุก ๆ ส่วนทั่วทั้งองค์กร โดยต้องสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน และเข้าใจได้ ซึ่งจากเป้าหมายเชิง กลยุทธ์ (Strategic goals) อาจถูกแปลงเป็นเป้าหมายย่อย (Sub-goals) กำหนดเป็นเป้าหมายประจำปี (Annual goals) จากนั้นจะแตกไปเป็นเป้าหมายของแต่ละกลุ่ม แต่ละโครงการเพื่อให้ทราบ ว่า เป้าหมายของตนเองที่ชัดเจนนั้นคืออะไร และควรจะดำเนินการที่เรื่องใดก่อน ซึ่งนอกจากจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างสุดเข้าใจเป้าหมายที่ไม่คลาดเคลื่อนแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อกระบวนการ ในการวัดผลที่เหมาะสมด้วย ทั้งยังช่วยให้มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมพอดี เพียง เพื่อให้บรรลุผลในแต่ละกลุ่มหรือแต่ละโครงการ หรือถ้ายกตัวอย่างง่าย ๆ ที่ปรากฏในข่าว “**สามเณรไม่ได้ของกิน** เป็นภาพสามเณรองค์หนึ่งกำลังพูดถึงไปงานบุญที่ไป ซึ่งมีพระและเณร ไปหลายรูป แต่เณรรูปดังกล่าวไม่ได้รับของ (เงิน) เหมือนองค์อื่น พูดในทำนองน้อยใจประชด ประชัน พร้อมมีข้อความระบุว่า “เณรวัดตั้งในสมุทรปราการคุณ ไผ่พิสดโรยบทก็สวดทำไมไม่ได้ของ พระ-เณร ทั้งวัดได้กันหมด”” (Nation Online, 2565)

สะท้อนให้เห็นภาพของสื่อที่รวดเร็วและหลักของความโปร่งใสก็ได้ เพราะไม่ได้ศึกษาที่เข้าใจในเรื่องของพระธรรมวินัย กฎหมายหรือกฎหมายอาญา จินตนาการความเข้าใจผิดและทำตามๆ กันมาว่า การทำหน้าที่สวดหรือพิธีต่าง ๆ จำเป็นต้องได้รับปัจจัยหรือซอง ซึ่งถ้าตามจริงแล้วในสมัยพุทธกาลคงไม่มี แต่เอาละว่าตามยุคนี้ ที่จำเป็นต้องใช้ปัจจัยแต่กระนั้นก็ต้องอยู่ในขอบเขตของสมณวิสัยที่ต้องสันโดษ (มักน้อย) เมื่อมองไปถึงความโปร่งใสที่ควรที่จะอธิบายให้สามเณรรูปนั้นเข้าใจเพื่อเกิดความโปร่งใสในองค์กรและอธิบายให้สังคมทราบซึ่งทางวัดก็ได้อธิบายแล้ว “30 ตุลาคม 2565 เมื่อเวลา 10.00 น. ผู้สื่อข่าวได้เดินทางไปวัดบางพลีใหญ่ใน ต. บางพลีใหญ่ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ พระมหาทรงวิทย์ เล่าว่า สามเณรที่ไล่พลัดเป็นสามเณรบวชแก่บ่น ซึ่งอยู่ในช่วงขัดเกลานิสัย ปกติชอบเลี้ยงดั่งโหวกเหวกโวยวาย ยังไม่สำรวม ครึ่งล่าสุดเกิดขึ้นเมื่อวาน เป็นวันกฐินพระราชทานโดยเจ้าอาวาสจัดให้ญาติโยมถวายพระเณรที่จำพรรษา 3 เดือนอยู่ที่ส่วนสามเณรที่ไม่ได้รับนั้นเป็นสามเณรที่บวชแก่บ่น ซึ่งไม่ใช่สามเณรที่บวชเพื่อเรียนพระธรรม จึงเกิดการเข้าใจผิดและไม่พอใจ ตะโกนโหวกเหวกตั้งแต่เมื่อเย็นวานนี้แล้ว และล่าสุดได้ลาสิกขาบทไปแล้ว”

เพราะฉะนั้นความสำเร็จขององค์กรนั้นเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติงาน สิ่งที่สำคัญในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้จึงจะสามารถขับเคลื่อนหรือบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไปได้

แบ่งไปตามการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาทั้ง 6 ด้าน กล่าวคือ

1. การปกครอง เป็นการปกครองตามลำดับขั้นที่มหาเถรสมาคมกำหนด
2. การเผยแผ่ การเผยแผ่คำสอนของพระพุทธเจ้าตามอำนาจหน้าที่ ๆ ได้รับผิดชอบ
3. การศาสนศึกษา การศึกษาพระปริยัติธรรมและมหาวิทยาลัยสงฆ์
4. การศึกษาสงเคราะห์ การสงเคราะห์ด้านการศึกษาในมิติต่าง ๆ
5. การสาธารณสงเคราะห์ การสงเคราะห์ประชาชนต่าง ๆ
6. การสาธารณูปการ การก่อสร้างวัดและการเงินของวัด

4. หลักความยุติธรรม (Justice) หมายถึง การบริหารการจัดการกิจกรรม และ/หรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กร อย่างมี ประสิทธิภาพ (High Efficiency) กล่าวคือ ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิผล (Effectiveness) และให้ได้รับความพึงพอใจ (Satisfaction) มีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย กล่าวคือ ได้รับประโยชน์จากการบริหารวัดทุกฝ่าย ชุมชนที่ควรชม ยกย่องผู้ที่ควรยกย่อง ไม่มีอคติจากความยุติธรรมจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีการได้ผลประโยชน์ทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายปกครอง ฝ่ายที่อยู่ใต้ปกครองหรือผู้ที่มีส่วนร่วมในการบริหารวัดให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารเชิงพุทธ หลักความยุติธรรม จำเป็นอย่างยิ่ง

จะต้องมีหลักธรรม คือ ไม่ประกอบด้วยอคติคือความลำเอียง การบริหารวัดนอกจากจะบริหารตามหลักความถูกต้อง ความเหมาะสม ความโปร่งใสแล้วยังต้องมีความพึงพอใจของทุกฝ่ายด้วย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายของพระสงฆ์ ฝ่ายของกรรมการวัดหรือฝ่ายประชาชนสังคมชุมชนต่าง ๆ ต้องมีความพึงพอใจทุกฝ่ายโดยอยู่ในฐานของความถูกต้องความโปร่งใสมีธรรมาภิบาลเพราะฉะนั้นหลักธรรมาภิบาลนี้ก็คือหลักที่ประยุกต์มาจากหลักธรรมของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่สามารถนำมาใช้บูรณาการหรือประยุกต์ในยุคปัจจุบันได้

การกระจายอำนาจหน้าที่ ตามภารกิจที่เจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการมอบไว้ให้อยู่ในพื้นฐานของความถูกต้องความเหมาะสมความโปร่งใส และที่สำคัญต้องมีความยุติธรรมให้เกิดความสามัคคีสามารถตรวจสอบได้มีความโปร่งใสและสิ่งสำคัญ ก็คือทำให้เกิดความยุติธรรมกับทุก ๆ ฝ่ายที่ผู้เขียนได้ยกไว้ตั้งแต่เบื้องต้นว่า “ชมคนที่ควรชม ยกคนที่ควรยกย่อง” ก็อาจจะหมายถึงว่าถ้าเมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้นที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้กระทำก็ต้องดำเนินคดีหรือคาดโทษตามความผิด ส่วนผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมให้แก่วัดต้องได้รับการยกย่องสรรเสริญการประกาศให้เป็นบุคคลตัวอย่าง เป็นต้น อันนี้ถือว่าเป็นหลักการยุติธรรมเป็นหลักการของการให้การตอบแทนไม่จำเป็นจะต้องให้การตอบแทนเฉพาะเงินเท่านั้น แต่เป็นการตอบแทนในเรื่องของกำลังใจในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัดซึ่งเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์มีการตอบแทนน้อยแต่นั่นการให้กำลังใจ เป็นอุดมการณ์เป็นการดำรงพุทธศาสนาไว้นั้นแหละคือเป็นหลักการของความยุติธรรม

มีความสอดคล้องกับหลักทางพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้เกี่ยวกับการปกครอง อธิปไตย 3 ประการ ดังนี้

1. อัตตอธิปไตย เอาตัวเองเป็นที่ตั้ง อาจจะเป็นการตีในเรื่องของการตัดสินใจ คือ มีความมีส่วนร่วมของหลาย ๆ ฝ่ายทั้งบ้านวัดชุมชน ข้อนี้จึงอาจจะใช้ได้น้อยเป็นการบริหารตนเบื้องต้นมากกว่า

2. โลกาธิปไตย ตามกระแสสังคม คือ สังคมวัดอาศัยหลักของโลกาธิปไตยพอสมควร เพราะจำเป็นจะต้องบริหารวัดให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของประชาชนรอบวัดด้วยเพราะฉะนั้นการพึงกระแสโลกที่วิพากษ์วิจารณ์หรือเสนอแนวทาง ๆ นั้นเจ้าอาวาสก็ควรที่จะวิเคราะห์พิจารณานำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่แท้จริง แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะฟังทุกเรื่องหรือตัดสินใจตามโลกทุกเรื่องต้องอยู่ตามหลักของธรรมวินัย และพระราชบัญญัติคณะสงฆ์จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดให้แก่วัดให้แก่พระพุทธศาสนาได้

3. ธรรมาธิปไตย ยึดหน้าที่เป็นหลักที่ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักหลักเหล่านี้ใช้กับการบริหารวัดหรือการบริหารทั่วไปที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดได้ เพราะว่าถ้าเมื่อไหร่ที่ผู้นำหรือผู้ที่เป็นฝ่ายปกครองไม่มีความเห็นแก่ตัวแล้ว ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ใต้ปกครองก็จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะได้รับผลประโยชน์ที่ควรได้รับอย่างเป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่ายเพราะฉะนั้นแล้วหลักธรรมาภิบาลก็คือหลักธรรมาธิปไตยนั่นเอง

ซึ่งอาจสรุปได้ว่า การบริหารวัดตามหลักธรรมาภิบาลนั้น นอกจากอำนาจ ภาระหน้าที่ของพระสังฆาธิการแล้วยังต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทางคณะสงฆ์ที่เป็นผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมกิจกรรมและประชาชนชุมชนรอบวัดหรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องทุกส่วนมีส่วนในการขับเคลื่อนการบริหารวัดของพระสังฆาธิการให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงาม เพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาได้ ฉะนั้นแล้วการบริหารวัดตามหลักธรรมาภิบาลนั้นจำเป็นที่จะต้องเป็นคุณสมบัติของพระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสที่จะต้องตระหนักรู้และเข้าใจ สามารถวางแผนกำหนดพันธกิจที่จะนำองค์กรคือวัดไปสู่วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ตามนโยบายของมหาเถรสมาคมและกฎของวัด

ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารวัด

โดยทั่ว ๆ ไปแล้วนักวิชาการได้เขียนภาวะผู้นำมีหลายทฤษฎีหรือหลายหลักธรรม โดยในที่นี้ผู้เขียนในยกขึ้นอ้างอิงในบทนี้ อยู่ในพระไตรปิฎกที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ เพื่อให้เข้ากับการบริหารวัดของเจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการ โดยมีการบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเข้ามาด้วยซึ่งในสมัยพุทธกาลนั้นพระพุทธเจ้าเองก็มีวิสัยทัศน์ในการที่จะส่งพระสาวกออกไปเผยแผ่คำสอนและมีการจัดการองค์กรอย่างมีระเบียบโดยอาศัยพระธรรมและวินัยเป็นหลัก ฉะนั้นแล้วภาวะผู้นำที่เป็นภาวะผู้นำเชิงพุทธหรือภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการนั้น ผู้เขียนจึงขอยกภาวะผู้นำที่ปรากฏในพระไตรปิฎกดังกล่าวแล้ว

ภาวะผู้นำปรากฏในสังฆโสภณสูตร ในพระสูตรนี้พระพุทธองค์ได้กำหนดแสดงถึงลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำว่ามีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้คือ

1) วิยัตโต เป็นผู้มีปัญญา หมายถึง เป็นผู้ที่มีปัญญาที่จะบริหารวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย ตามกฎหมายพุทธสมาคมและตามกฎหมายทั่วไปคือมีความรู้ความสามารถทัศนคติรวมถึงแรงจูงใจในการบริหารจัดการที่ดี

2) วินีโต เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี หมายถึง เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยดีคือทำตนให้เป็นตัวอย่างซึ่งมีค่ามากกว่าการบอกเจ้าอาวาส มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารวัด มีกฎกติกาที่ชัดเจนแต่ที่สำคัญ คือ ผู้นำจะต้องมีความเป็นวินัยที่เป็นระเบียบเป็นตัวอย่างเสียก่อนถึงจะสามารถบอกกล่าวหรือนำผู้อื่นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวัดได้

3) วิสารโท เป็นผู้กล้ากล้า หมายถึง การตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวและถูกต้องเหมาะสมบริสุทธิ์ยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพราะฉะนั้นแล้วเจ้าอาวาสหรือผู้นำควรที่จะมีความกล้าหาญในการตัดสินใจโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมารวมถึงอาศัยหลักของธรรมาภิบาลก็จะสามารถบริหารจัดการด้วยความกล้าได้

4) พหุสสุโต เป็นผู้มีความรู้ศึกษาทรงจำมาก หมายถึง รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง

5) ธัมมานุธัมมปฏิปันโน เป็นผู้ปฏิบัติธรรม สมควรแก่ธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร หมายถึง ทำตนให้เหมาะสมบริหารตน บริหารคน บริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนามากที่สุด (อง. จตุกก. (ไทย) 21/7/10)

และอีกหลักที่นำมาใช้ในการบริหารวัดคือ คุณธรรมที่นักบริหารพึงมี คือ หลักอภิธานิยธรรม 7 (อง.สตตก. (ไทย) 23/10/18) สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง

- 1) ประชุมกันเป็นประจำ
- 2) มีความสามัคคี ประชุมพร้อมกันเลิกพร้อมกัน
- 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ
- 4) เคารพนับถือท่านผู้เป็นใหญ่ในประเทศ
- 5) ไม่ดูถูกข่มเหง หรือฉุดคร่าขึ้นใจคนที่อ่อนแอกว่า
- 6) เคารพสักการะบูชาเจดีย์
- 7) ดูแลปกป้องบรรพชิตผู้ดำรงธรรม

ผู้เขียนอาจจะหมายเอาข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ซึ่งหมายถึงการประชุมบ่อย ๆ ซึ่งผู้นำอาจจะนำมาใช้ได้พอสมควร เพราะการประชุมนั้น เป็นการระดมความคิดของฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงเป็นการแก้ปัญหาที่ทันทั่วถึง และสามารถพัฒนาวัดไปตามนโยบายของเจ้าอาวาสที่วางไว้

สรุป ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในการบริหารวัดสิ่งที่สำคัญก็คือความรู้และศิลปะในการที่จะบริหารวัดให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และหรือกฎหมายบางอย่างให้สมควรแก่ฐานะที่จะเป็นได้ เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำที่ได้กล่าวเบื้องต้นนั้นถ้าผู้นำพระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสตระหนักถึงภาวะผู้นำและปฏิบัติตามหรือไม่ก็อยู่ในขอบข่ายเหล่านี้ก็จะสามารถบริหารวัดได้

การบริหารวัดในยุคปัจจุบัน

พระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎหมาย

1. การบริหารวัดตามหลักพระธรรมวินัย

การบริหารวัดนั้นอาศัยหลักอยู่ 3 อย่างด้วยกัน ประกอบด้วย หลักพระธรรมวินัยหลักพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และหลักกฎหมาย เหมือนกับว่าคณะสงฆ์ถือกฎหมาย 3 ฉบับ เมื่อกล่าวถึงพระธรรมวินัยก็ต้องย้อนไปตั้งแต่สมัยพุทธกาลที่พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเป็นการให้โอวาทแก่พระสงฆ์สาวกในยุคพุทธกาลว่า “ธรรมและวินัยที่เราแสดงแล้วบัญญัติแล้วแก่เธอทั้งหลาย หลังจากเราล่วงลับไปจะเป็นศาสดาของเธอทั้งหลาย” (ที.ม.(ไทย) 10/216/164) ฉะนั้นแล้วพระสงฆ์ในฝ่ายเถรวาทโดยเฉพาะในประเทศไทยจึงถือข้อธรรมวินัยเป็นสิ่งสำคัญถ้าเป็นพระภิกษุก็ต้องถือศีล 227 ข้อ ถ้าเป็นแม่ชีก็ต้องถือศีล 8 ข้อ และถ้าเป็นประชาชนทั่วไปควรมีศีล 5 เป็นเบื้องต้นจึงจะสามารถบริหารปกครองได้ ถ้าขาดศีล สมาธิปัญญา อาจจะไม่เกิด เพราะฉะนั้น การตระหนักถึงข้อบัญญัติที่พระพุทธเจ้าได้วางไว้นั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอันนี้ถือว่า

เป็นข้อแรกของการที่จะบริหารว่าตามหลักธรรมวินัย ส่วนรายละเอียดของแต่ละวัดนั้นก็มีความแตกต่างกันออกไป บางวัดก็อาจจะอนุโลมในหลาย ๆ ด้าน เช่น การบิณฑบาตถ้าตามพระวินัยก็คืออาจจะต้องเดินไปตามลำดับ แต่บางวัดก็อาจจะเดินบ้าง อยู่ประจำที่บ้าง อนุโลมไปตามสถานการณ์เพราะบางสถานที่ที่เป็นตลาดพระสงฆ์เดินอาจจะไม่สะดวกเท่าไรนัก ฉะนั้นแล้ว การปรับไปตามโลกตามยุคปัจจุบันจึงมีส่วนสำคัญที่จะอยู่กับสังคมได้ เพราะฉะนั้นเจ้าอาวาสควรอธิบายให้สังคมชุมชนเข้าใจและอยู่ร่วมกันเป็นสังคม บ้าน วัด โรงเรียน (บวร.) ได้

2. การบริหารวัดตามหลักพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

การบริหารวัด เป็นภาระหน้าที่โดยตรงของเจ้าอาวาส ซึ่งตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) โดยมีการระบุงานของพระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาส 6 ด้าน (การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์) (พระเทพพรหมเมธี, 2562)

ฉะนั้น การบริหารวัดตามหลักพระราชบัญญัติคณะสงฆ์มีกรอบในการจัดการที่ชัดเจน เจ้าคณะผู้ปกครองมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการปกครองวัดและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเองให้เป็นโดยความเรียบร้อยดีงาม หลักของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ถือว่ามีความสำคัญรองลงมาจากหลักพระธรรมวินัย เพราะฉะนั้นผู้ปกครองจำเป็นจะต้องรู้หลักเข้าใจหลักพระราชบัญญัติคณะสงฆ์นี้เพื่อเป็นการทำให้กล้าในการที่จะตัดสินใจในการที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในคณะสงฆ์และรักษาความเรียบร้อยดีงามให้เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาได้

3. การบริหารวัดตามหลักกฎหมายบ้านเมือง

พระวินัย คือ กฎหมายที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดและการกระทำผิดในครั้งต่อไปของพระภิกษุ จะเห็นได้ว่าพระพุทธเจ้า พระองค์ทรงบัญญัติพระวินัยในกรณีที่พระภิกษุรูปนั้น ๆ กระทำผิดที่เป็นสาเหตุให้พระพุทธศาสนาของพระองค์มีมุมมอง ทำให้พุทธศาสนิกชนขาดศรัทธาที่จะทำนุบำรุง และขาดความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาของพระองค์ จึงทรงบัญญัติข้อห้ามไว้เพื่อป้องกันพระภิกษุรูปอื่นที่จะละเมิดและกระทำผิดในอนาคตเช่นนั้นอีก พระองค์จะไม่ทรงบัญญัติพระวินัยขึ้นบังคับก่อนเหตุการณ์จะเกิดขึ้นถึงแม้พระภิกษุ สามเณร จะจัดอยู่ในกลุ่มที่ถูกยกเว้นจากกฎหมายรัฐธรรมนูญ ถูกตัดสิทธิบางอย่าง เช่น

- การใช้สิทธิเลือกตั้ง ตามมาตรา 106(2)
- สิทธิในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตามมาตรา 109(3)
- สิทธิในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกวุฒิสภา ตามมาตรา 126 (4)
- สิทธิในการเป็นกรรมการการเลือกตั้ง ตามมาตรา 137(4)
- การเป็นรัฐมนตรี ตามมาตรา 206(4)
- การเป็นตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ตามมาตรา 256(4)
- การร้องขอให้รัฐสภาพิจารณากฎหมาย ตามมาตรา 170 และ

- การร้องขอให้ถอดถอนบุคคลตามมาตรา 304 ประกอบมาตรา 303 เป็นต้น (พระณัฐพล ขนฺติโก, 2565)

แต่เนื่องจากคณะสงฆ์ในบ้านเรา มิได้ถูกตัดขาดจากสังคม พระภิกษุสามเณรยังเป็นพลเมืองของรัฐ ยังมีชื่ออยู่ในสำมะโนประชากร ยังต้องปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมือง ทั้งทางแพ่งและทางอาญา การตัดสิทธิดังกล่าว มีเจตนารมณ์ป้องกันมิให้พระภิกษุสามเณรเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมืองและต้องการให้ดำรงตนเป็นกลาง ในฐานะเป็นบุคคลที่คนทุกฝ่ายให้ความเคารพ และรัฐบาลเองก็ไม่เข้าไปแทรกแซงกิจการภายในของสงฆ์

ในปัจจุบันจะมีกฎหมายอีกหลายข้อที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับพระสงฆ์ เช่น การทำธุรกรรม การเงินของวัด หรือการสาธารณสุขสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การจัดการที่ดินของวัด เป็นต้น พระสงฆ์หรือเจ้าอาวาสจำเป็นต้องรู้กฎหมาย ควบคู่ไปกับกฎพระธรรมวินัยด้วย เพราะจะได้รู้เท่าทันและบริหารวัดได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ

สรุปว่า กฎหมายบ้านเมืองทั่วไปนั้นผู้ปกครองในระดับเจ้าอาวาสก็จำเป็นต้องทราบ เพราะบางอย่างก็เกี่ยวข้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญทั้งกฎหมายแพ่งและอาญาซึ่งในแต่ละวัดก็จะมีบริบทที่แตกต่างกันออกไปจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจและแสวงหาความรู้ จำเป็นจะต้องมีผู้รู้หรือต้องเรียนรู้เพื่อเข้าใจกฎหมายในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เมื่อมีข้อพิพาทหรือมีการร้องเรียนเกี่ยวกับวัดเจ้าอาวาสก็มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและควบคุมดูแลให้ข้อพิพาทเหล่านั้น ระงับและแก้ไขปัญหาทางออกเพื่อความเรียบร้อยดีงาม เพราะฉะนั้นแล้วกฎหมายทั้งแพ่งและอาญาก็มีความสำคัญที่พระสงฆ์จะต้องเรียนรู้และถ่ายทอดให้แก่พระภิกษุสามเณรที่อยู่ในโอวาทของตน ให้สามารถเข้ากับชุมชนได้อย่างกลมกลืนและสามารถที่จะอธิบายให้แก่ประชาชนได้ว่าพระสงฆ์นั้นก็รู้กฎหมายและสามารถใช้กฎหมายบางข้อและอยู่กับสังคมได้



ภาพที่ 1: การบริหารวัดตามหลักธรรมาภิบาลในยุคปัจจุบัน

สรุป

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลต้องอาศัยความถูกต้องตามหลักธรรมวินัยกฎหมายแต่ละสมาคมและกฎหมายบ้านเมือง มีความเหมาะสม มีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถบังคับบัญชาตามหลักของเหตุผลสถานการณ์ต่าง ๆ มีความโปร่งใสทั้งภายในภายนอกภายใน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการเงิน การบริหารงานบุคคลหรือการจัดกิจกรรมหรือโครงสร้างต่าง ๆ ที่อยู่ในวัดต้องประกอบด้วย ความโปร่งใสในการวางนโยบาย วางวิสัยทัศน์ รวมถึงพันธกิจที่ชัดเจนและมีการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติที่ถูกต้องประกอบด้วยหลักความยุติธรรมทุก ๆ ฝ่าย กล่าวคือได้รับประโยชน์จากการบริหารวัดทุกฝ่าย สามารถชมคนที่ควรชม ยกย่องผู้ที่ควรได้รับการยกย่องโดยปราศจากอคติใด ๆ ผู้นำหรือผู้ปกครองกล่าวคือเจ้าคณะพระสังฆาธิการจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเบื้องต้นผู้เขียนได้กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลรวมถึงหลักของธรรมาภิบาลโดยยึดหน้าที่เป็นหลักเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนกระจายอำนาจและอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในการขับเคลื่อนการบริหารวัดให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงามเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา

ส่วนภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่เป็นเชิงพุทธ คือ หลักของพระพุทธเจ้าประกอบด้วยการมีปัญญา การมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้แก้แค้นในการตัดสินใจ มีความรู้ ศึกษาอย่างมากและรักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ ควรทำตนให้เหมาะสมกับการบริหารคน บริหารตน บริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสามารถบริหารองค์กรให้ไปให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ และอีกประการหนึ่งที่ใช้ในการบริหารวัด คือ หลักการบริหารจริยธรรม มีการประชุมพร้อมกัน เลิกพร้อมกันและหมั่นประชุมกัน เป็นต้น ส่วนการบริหารวัดในยุคปัจจุบันมีการบริหารโดยใช้หลักอยู่ 3 ข้อ คือ หลักธรรมวินัย หลักพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎหมายบ้านเมืองทั่วไป ซึ่งทั้ง 3 หลักนี้เมื่อประกอบกันแล้วก็จะเกิดองค์ความรู้ที่จะสามารถบริหารวัดบริหารทรัพยากรที่อยู่ในวัด รวมถึงการบริหารความพึงพอใจของชุมชนสามารถที่จะอยู่กับชุมชนได้ และเป็นองค์กรที่มีคุณภาพตามนโยบายภารกิจของคณะสงฆ์ที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

- เชาว์ โรจนแสง. (2545). *องค์การและการจัดการ หน่วยที่ 7*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2544). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 11*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระณัฐพล ขนติโก. (2565). *กฎหมายบ้านเมือง กับพระธรรมวินัย*. สืบค้น 3 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://learners.in.th/blog/forest-dhamma/211815>.
- พระเทพปวรเมธี. (2562). *จากปฏิรูปสู่การปฏิบัติแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). (2548). *หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์*. กรุงเทพฯ: ชัยมงคลพรินต์ติ้ง.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิจิตร อวทะกุล. (2540). *การฝึกอบรม: คู่มือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2545). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Nation Online. (2565). *สามเณรวัดดังไลฟ์สดไว้อาลัย! บทก็สวด แต่ไม่ได้ซองปัจจัย*. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.nationtv.tv/new>.

พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ใน จังหวัดราชบุรี*

BUUDHIST MONKS AND PARTICIPATION IN PRESERVING ETHNIC CULTURE IN
RATCHABURI PROVINCE



พระสมุห์สุรินทร์ รตนโชโต

Phrasamu Surin Ratanajoto

วัดป่าพุทธาราม

Watpaphuttharam

E-mail: srchaymalicanthr737@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. กลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดราชบุรี 2. พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในส่งเสริมกิจกรรมของชนชาติพันธุ์ 3. พระสงฆ์กับบทบาทในการบริหารตลาดชุมชน

ผลการศึกษาพบว่า 1. ประชากรในจังหวัดราชบุรีมีความหลากหลายทางเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์อันเป็นลักษณะเด่นของจังหวัดที่สืบทอดมาแต่โบราณกาล ทั้งนี้เพราะสภาพภูมิประเทศที่เสริมให้เมืองราชบุรีเป็นอู่รวมทางวัฒนธรรม จึงประกอบด้วยชนหลายเชื้อชาติ แต่ละเชื้อชาติมีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมและประเพณี ประกอบด้วย 1) คนไทยภาคกลางพื้นถิ่น 2) ชาวไทยจีน 3) ชาวไท – ยวน 4) ชาวไทยมอญ 5) ชาวไทยกะเหรี่ยง 6) ชาวไทยลาวโซ่ง 7) ชาวไทยลาวตี้ 8) ชาวไทยเขมร 2. วัดในจังหวัดราชบุรีมีบทบาทในการส่งเสริมกิจกรรมและเปิดโอกาสให้กลุ่มชาติพันธุ์ได้มีโอกาสทำบุญและได้ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดีสังเกตได้จากหลาย ๆ วัดที่มีการจัดกิจกรรมในช่วงมีประเพณีต่าง ๆ จะมีการละเล่น ผ่านบทเพลง ดนตรี ที่นำมาซึ่งความสนุกสนานร่าเริงและเป็นกันเอง 3. การจัดตั้งตลาดชุมชน (เช่น วัดดอนกระเบื้อง วัดโหลงสุวรรณคีรี วัดขนอนหนังใหญ่ เป็นต้น) เกิดจากการมีส่วนร่วมของคณะสงฆ์และประชาชน โดยวัดให้การแสดงความคิด การสนับสนุนงบประมาณ การอำนวยความสะดวกเรื่องสถานที่ หรือเรื่องอื่น ๆ

คำสำคัญ: พระสงฆ์; การอนุรักษ์วัฒนธรรม; กลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดราชบุรี

Abstract

This academic article aims to study: 1. Ethnic groups in Ratchaburi Province 2. Monks and participation in promoting ethnic activities 3. Monks and their roles in community market administration.

The study was found that: 1. The populations in Ratchaburi Province consisted of ethnics and ethnic diversity, which is a distinctive feature of the province that has been inherited since ancient times. This is because the terrain that reinforces Ratchaburi Province suitable for a cultural hub. Consequently, it consists of many nationalities. Each race has its own distinct culture and traditions, namely, 1) Indigenous Central Thai people 2) Chinese Thai people 3) Tai-Yuan people 4) Thai Mon people 5) Thai Karen people 6) Thai Lao Song people 7) Laotian Thai people 8) Thai Khmer people. 2. Monasteries in Ratchaburi Province play a role in promoting activities and providing opportunities for ethnic groups to have the opportunity to make merits and to promote Buddhism as well, as can be seen from many monasteries that organize activities during different traditions. There were plays through songs and music for fun, cheerful and friendly activities 3. Community markets establishment, such as Wat Khong Suwankhiri, Wat Khanon Nang Yai community markets, etc. established by the participation of the monks and the monasteries by people's participation to express ideas. Monasteries supported budgets facilitated locations or other matters.

Keywords: Buddhist Monks; Cultural Preservation; Ethnic Groups in Ratchaburi Province

บทนำ

ในพื้นที่จังหวัดราชบุรีมีกลุ่มชาติพันธุ์ที่เป็นพี่น้องร่วมชาติอยู่ในประเทศไทยของเราจำนวนมากหลายชาติพันธุ์ด้วยกัน โดยสภาพพื้นที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำมาหากิน ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมประเพณีที่ดี สืบทอดกันมาตั้งแต่อดีตมาจนถึงยุคปัจจุบัน พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นศูนย์กลางของการทำกิจกรรมและศูนย์รวมจิตใจที่ประชาชนทั้งคนไทยทั้งกลุ่มที่มีเชื้อสายชาติพันธุ์ที่มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ล้วนมีพุทธศาสนาเป็นที่พึ่งได้เป็นที่ส่วนรวมจิตใจการจะนำวัฒนธรรมที่สั่งสมมาแสดงให้ประชาชนรู้ว่าในชาติพันธุ์ต่าง ๆ มีวัฒนธรรมอย่างไรรั้นคงต้องอาศัยทั้งในส่วนของผู้คนในส่วนของวัด โรงเรียน มีส่วนร่วมด้วยช่วยกันในการที่จะสร้างและขับเคลื่อนกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมที่สั่งสมที่เกิดขึ้นในกลุ่มชาติพันธุ์เพื่อเป็นสัญลักษณ์และการระลึกถึงบรรพบุรุษดั้งเดิมที่ร่วมก่อตั้งชาติพันธุ์ เพราะฉะนั้นแล้วในส่วน

ของการอนุรักษ์วัฒนธรรมจำเป็นต้องอาศัยวัดและจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีพระสงฆ์เป็นผู้มีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการที่จะอนุรักษ์ในด้านต่าง ๆ ได้ ผู้เขียนจึงมีความสนใจในการที่จะนำเสนอบทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดราชบุรีไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของอาหารการกิน ในเรื่องของการแสดงการเล่น ในเรื่องของประเพณีที่สำคัญที่เกิดขึ้นในเรื่องของการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามาขายของเป็นชุมชนในวัดก็เป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องตอบโจทย์เศรษฐกิจสังคมประเทศชาติทำให้ประเทศไทยเราเป็นศูนย์กลางของกลุ่มชาติพันธุ์เกิดความสามัคคีระหว่างคนไทยและกลุ่มชนชาติพันธุ์ในจังหวัดราชบุรีต่อไป

กลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดราชบุรี

คำว่า ชาติพันธุ์ (Ethnic) มาจาก Ethnos ในภาษากรีก หมายถึง กลุ่มคนอื่นที่ไม่ใช่กรีก เป็นกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตน มีสถานที่ต่ำต้อย และป่าเถื่อนกว่าตน แนวคิดนี้ได้รับการต่อยอดโดยอารยธรรมโรมันที่ใช้กลุ่มชาติพันธุ์เพื่อแบ่งบอกถึงกลุ่มอื่นที่ต่ำกว่าตน คล้ายสัตว์ นก ริต และไม่ใช่คริสเตียน ทั้งนี้ หากอ้างอิงการศึกษาของกลุ่มชาติพันธุ์ของ ญาณ เนเดอร์วี เพียเตอร์ชี (Jan Nederveen Pieterse) ความหมายของกลุ่มชาติพันธุ์ จึงเริ่มมีมาตั้งแต่ยุคกรีก แต่การศึกษาในทางทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาเพิ่งเริ่มต้นในช่วงคริสต์ศักราช 1960 เป็นต้นมา (ศุภยมา นุษยวิทยาสรินธร (องค์การมหาชน), 2547)

เชื่อว่า กลุ่มชาติพันธุ์ เพราะกลุ่มเหล่านี้สมาชิกเชื่อในการสืบสายโลหิตร่วมกัน เนื่องจากความคล้ายคลึงของลักษณะทางกายภาพหรือขนบธรรมเนียมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างร่วมกัน หรืออาจเกิดขึ้นจากความทรงจำในช่วงเวลาที่ถูกปกครอง และการอพยพ ซึ่งไม่สำคัญว่าความสัมพันธ์ทางสายโลหิตจะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ (Alba, 1992) นิยามความเป็นชาติพันธุ์นั้น ต้องมีเป้าหมายความรู้สึทางสายเลือด เช่น ภาษาของกลุ่มสมาชิกที่ใช้สื่อสารกัน นิทานหรือเรื่องเล่าที่สมาชิกกลุ่มใหญ่มีความเชื่อร่วมกัน และบริบททางประวัติศาสตร์ที่สมาชิกในกลุ่มมีประสบการณ์ร่วมกัน นอกจากนี้ บริบทความสัมพันธ์และการปรับเปลี่ยนความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ยังสัมพันธ์กับรัฐชาติสมัยใหม่ ซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการของความรู้สึทางชาติพันธุ์ที่เกิดขึ้น ระหว่างการสร้างรัฐชาติกับพัฒนาการของจิตสำนึกชาติพันธุ์ นอกจากนี้ การสืบทอดวัฒนธรรมของบรรพบุรุษ นอกจากจะเป็นการรักษาบรรพบุรุษทางวัฒนธรรมให้คงอยู่และยังเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นของชาติพันธุ์ การปฏิบัติหรือการแสดงออกที่เป็นมรดกของบรรพบุรุษ ได้แก่ ภาษา ประเพณี ความเชื่อ และนิทาน ปรัมปรา ที่กล่าวถึงความป็นมาของบรรพบุรุษในการสร้างกลุ่มและถิ่นที่อยู่ซึ่งเป็นการสร้างความภาคภูมิใจในบรรพบุรุษ และต้องการรักษากลุ่มชาติพันธุ์ของกลุ่มตนเองไว้ และการนับถือเครือญาติ หรือบรรพบุรุษร่วมกัน เป็นการแสดงว่าเป็นพวกเดียวกัน หรือเป็นส่วนหนึ่งของตระกูล เป็นการสร้างความรู้สึความเป็นที่ป็นน้อง (สุริยา สมุทคุปต์ และคณะ, 2540) กลุ่มชาติพันธุ์คือ กลุ่มสมาชิกที่เชื่อว่า

สืบสายโลหิตมาร่วมกัน เนื่องมาจากความคล้ายคลึงกันของลักษณะทางกายภาพหรือขนบธรรมเนียมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่างร่วมกัน หรืออาจเกิดขึ้นจากความทรงจำ ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง หรือช่วงเวลาของการอพยพซึ่งเป็นบริบททางประวัติศาสตร์ที่สมาชิกในกลุ่มมีประสบการณ์ร่วมกัน

แนวคิดปฐมกำเนิดชาติพันธุ์จำแนกออกเป็น 2 สายย่อย คือ สายชีวสังคมวิทยา และสายวัฒนธรรม สายชีวสังคมสืบทอดแนวคิดจาก ปีแอร์ แวน เดน เบิร์ก (Pierre van den Berghe) แนวคิดพื้นฐานของกลุ่มนี้ เชื่อว่า ชาติ ชาติพันธุ์ คือ ส่วนขยายของความสัมพันธ์ทางเครือญาติหรือสายเลือด อัตลักษณ์ของชาติ และชาติพันธุ์ถูกกำหนดมาจากปัจจัยด้านชีววิทยา ส่วนแนวคิดสายวัฒนธรรมคือแนวคิดที่นำเสนอโดย เอ็ดเวิร์ด ชิลส์ (Edward Shils) และ คลิฟฟอร์ด เกียร์ตซ์ (Clifford Geertz) แนวคิดกลุ่มนี้ เชื่อว่า ในส่วนของรัฐที่เกิดขึ้นใหม่สายสัมพันธ์ที่กำหนดล่วงหน้าหรือปฐมกำหนดยังคงดำรงอยู่คู่กับความสัมพันธ์แบบอารยะ โดยความหมายของความสัมพันธ์ที่กำหนดล่วงหน้า หมายถึง สิ่งที่ได้มาจากการดำรงอยู่ทางสังคม การได้มาล่วงหน้านี้อาจจะมาจากการเกิดเป็นสมาชิกของครอบครัวหรือเครือญาติ การเกิดมาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนทางศาสนา การเกิดมาแล้วพูดภาษาเฉพาะอันหนึ่ง หรือถูกกำหนดโดยความต่อเนื่องทางสายเลือด การพูด ขนบประเพณี และสิ่งกำหนดทางวัฒนธรรมอื่น ๆ โดยสิ่งที่ได้มานั้นเป็นสิ่งที่มิพลั้งบังคับ มีอำนาจเหลือล้น และทารุณ แต่ความเข้มข้นของการบังคับ อำนาจและความทารุณดังกล่าวผันแปรตามบุคคล สังคม และช่วงเวลา (ศุภยามานุชวิทยาสรินธร (องค์การมหาชน), 2547)

กลุ่มชาติพันธุ์ที่เผชิญสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางประเพณีและการเมือง จะทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่ตรงกันข้าม 2 ปรากฏการณ์ คือ

1. ปรากฏการณ์การลดทอดการเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ (Detribalization) คือ กลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่มต้องปรับตัวในการติดต่อกับกลุ่มชาติพันธุ์อื่นจนสูญเสียวัฒนธรรมบางส่วนของตนเองลงไป และรับวัฒนธรรมจากกลุ่มอื่น ก่อให้เกิดการผสมกลมกลืนกับวัฒนธรรมกลุ่มอื่นที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการสูญเสียสำนึกทางชาติพันธุ์ การรับเอาระบบการเมืองใหม่ของกลุ่มวัฒนธรรมหลักทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กันทางเศรษฐกิจและการเมืองในกลุ่มชาติพันธุ์ที่ต้องอยู่ใต้อิทธิพลการปกครองของสังคมที่ใหญ่กว่า ดังนั้นกลุ่มชาติพันธุ์ที่เกิดปรากฏการณ์นี้จะสูญเสียความเป็นตัวตนลงไป โดยการรับเอาสัญลักษณ์วัฒนธรรมในสังคมสมัยใหม่มาเป็นกลไกในการสร้างกลุ่มการเมืองอย่างเป็นทางการ

2. ปรากฏการณ์ฟื้นฟูความเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ (Retribalization) คือ กลุ่มชาติพันธุ์บางกลุ่มแสดงเอกลักษณ์ของกลุ่มของตนเองขึ้นมาแตกต่างจากกลุ่มอื่น ในลักษณะการผลิตซ้ำ และพัฒนาสัญลักษณ์ประเพณีของตนเองให้เด่นชัดขึ้น ปรากฏการณ์นี้เป็นการสร้างการรวมตัวในกลุ่มชาติพันธุ์ในทางการเมืองขึ้นมาโดยสร้างความเข้มข้นในการปฏิสัมพันธ์กันในหมู่พวกเดียวกันเพิ่มขึ้น มีการอ้างถึงประเพณี ตำนาน ค่านิยม และสัญลักษณ์ต่าง ๆ ของวัฒนธรรมของตนเพื่อ

สร้างองค์การทางการเมืองอย่างไม่เป็นทางการ ในการเผชิญอำนาจกับกลุ่มอื่น ๆ เพื่อเข้าไปมีบทบาทในสิทธิและผลประโยชน์ในบริษัทสังคมนั้นให้ได้มากขึ้น การผลิตซ้ำทางชาติพันธุ์และการอ้างถึงสัญลักษณ์ทางชาติพันธุ์ เป็นผลมาจากอิทธิพลของการรุกรานเข้ามาของสังคมนั้น ทั้งด้านการปกครอง การเมือง และเศรษฐกิจ ทำให้กลุ่มชาติพันธุ์นั้นมีความต้องการการปกครองทางการเมืองของกลุ่มตนเองให้คงอยู่ การใช้สัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมในกลุ่มตนเองจึงถูกสร้างมาเพื่อเป็นกลไกในการรวมกลุ่มทางการเมืองอย่างไม่เป็นทางการในชาติพันธุ์ตนเองให้แตกต่างและแยกออกไปจากกลุ่มสังคมและชาติพันธุ์อื่น (สมาคมสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อม, 2553)

ปัจจุบัน ความสัมพันธ์ทางชาติพันธุ์หรือชาติพันธุ์สัมพันธ์ (Ethnicity) เป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายและกลายเป็นคำที่มีนัยสำคัญในความคิดทางสังคมวิทยาของความทันสมัย และอาจกล่าวอย่างกว้าง ๆ ได้ว่า ชาติพันธุ์สัมพันธ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสืบเชื้อสายและวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นกลุ่มที่ถูกสร้างขึ้นทางสังคม

ความสัมพันธ์ของชาติพันธุ์ (Ethnicity) หรือที่เรียกว่า ชาติพันธุ์สัมพันธ์ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมวัฒนธรรมที่พบแพร่หลายโดยทั่วไปในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยพบว่ากลุ่มชาติพันธุ์ ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ที่ไม่เป็นทางการ (Informal Interest Group) ซึ่งสมาชิกของกลุ่มจะถือว่าตนแตกต่างจากสมาชิกของกลุ่มอื่น ๆ ภายในสังคมเดียวกัน โดยแต่ละกลุ่มจะมีมาตรการที่อาจเรียกได้ว่า สถาบันพื้นฐานจำป็น (Compulsory Institutions) อย่างเช่น ระบบความสัมพันธ์ทางเครือญาติ ความเชื่อและพิธีกรรมทางศาสนา สมาชิกก็สามารถที่จะติดต่อสื่อสารกันได้โดยง่าย ส่วนคำว่า ชาติพันธุ์สัมพันธ์ หมายถึง การต่อสู้ดิ้นรน ระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ซึ่งในการต่อสู้ดังกล่าวสมาชิกในแต่ละกลุ่มจะเน้นความสำคัญของอัตลักษณ์และความแตกต่างทางชาติพันธุ์ของตนเป็นหลัก (สุเทพ สุนทรภัสส, 2548)

สายสัมพันธ์ 8 เชื้อชาติในราชบุรี

ประชากรในจังหวัดราชบุรีมีความหลากหลายทางเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์อันเป็นลักษณะเด่นของจังหวัดที่สืบทอดมาแต่โบราณกาล ทั้งนี้เพราะสภาพภูมิประเทศที่เสริมให้เมืองราชบุรีเป็นอู่รวมทางวัฒนธรรม เป็นเมืองที่ผู้คนทั้งจากดินแดนโพ้นทะเลและชาวพื้นเมืองอีกหลายกลุ่มที่อยู่อาศัยบริเวณชายแดนระหว่างไทย และประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่าอพยพเข้ามาตั้งรกรากเมืองราชบุรีจึงประกอบด้วยชนหลายเชื้อชาติ แต่ละเชื้อชาติมีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมและประเพณี

ประชากรของจังหวัดราชบุรีเท่าที่สืบค้นได้ในปัจจุบัน แบ่งตามสายเชื้อชาติได้ดังนี้

1. คนไทยภาคกลางพื้นถิ่น
2. ชาวไทยจีน
3. ชาวไท – ยวน
4. ชาวไทยมอญ
5. ชาวไทยกะเหรี่ยง

6. ชาวไทยลาวโซ่ง

7. ชาวไทยลาวตี้

8. ชาวไทยเขมร

โดยสรุป ความเป็นเอกลักษณ์ของชาติพันธุ์ในจังหวัดราชบุรีต่าง ๆ จะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไป แต่ศูนย์รวมจิตใจคือวัด ประสานกับชุมชน ที่มีวัฒนธรรมที่สามารถยึดโยงกับเศรษฐกิจประเพณีหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถวัดมีการเปิดตลาดชุมชนให้ชุมชนชาติพันธุ์มีการทำกิจกรรมร่วมกันและยึดโยงกับเศรษฐกิจความเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างแต่รวมความเป็นไทยอยู่ด้วยกันจึงสามารถสร้างรายได้สร้างความเป็นเอกลักษณ์ที่ชัดเจน และทำให้ประเทศชาติอยู่ได้โดยอาศัยรายได้ที่เกิดขึ้นจากคนไทยด้วยกันเป็นความเป็นปึกแผ่นและเป็นสัญลักษณ์แห่งความสามัคคีเป็นภาพจำที่ดีต่อชนรุ่นหลังได้

พระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมในส่งเสริมกิจกรรมของชนชาติพันธุ์

ปัจจุบันได้มีการนำแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมได้มีบทบาทและมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชุมชน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นจากปัญหาความล้มเหลวของการดำเนินงานพัฒนาในอดีตที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของคนภายนอกชุมชน โดยละเลยศักยภาพและความสามารถของคนภายในชุมชน แนวคิดการมีส่วนร่วมได้ถูกนำมาใช้ในสาขาต่าง ๆ มากมาย นักจิตวิทยาใช้คำนี้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคม และนักพัฒนาใช้คำนี้เมื่อประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนา (พรชัย พันธงาม, 2540) และแนวคิดอื่น ๆ ที่เสริมให้ “การมีส่วนร่วม” เป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนา ได้แก่ เป็นหนทางให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารด้านสภาพการณ์ ความต้องการ และเจตคติของท้องถิ่นที่จำเป็นต่อความสำเร็จของแผนงานและโครงการพัฒนาต่าง ๆ ในแต่ละท้องที่เป็นการเพิ่มความมุ่งมั่นและการเป็นเจ้าของของประชาชนในกิจกรรมพัฒนามากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การดำเนินงานอย่างเข้มแข็งเอาจริงเอาจัง และเป็น การช่วยระดมทรัพยากรในท้องถิ่นด้านความรู้และอื่น ๆ มาสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนา นอกจากการได้จากแหล่งอื่น ๆ อยู่แล้ว ซึ่งการมีส่วนร่วม อาจมีรูปแบบและลักษณะเป็นอย่างไรได้นั้นขึ้นอยู่กับมุมมอง หรือการพิจารณาบทบาทของการมีส่วนร่วมในลักษณะใด กล่าวคือ กระบวนการโครงการ หรือเทคนิค นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นกระบวนการของบุคคล ครอบครัว ที่มีปฏิสัมพันธ์กันในการดูแลสุขภาพให้เกิดความผาสุก และเป็นการพัฒนาความสามารถของชุมชนในการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดการองค์การและการมีอำนาจ (WHO, 1988) การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจของกลุ่มที่มีความต้องการร่วมกัน ภายใต้สภาพพื้นที่เดียวกัน โดยจะมีการตัดสินใจในการปฏิบัติ

ร่วมกัน รวมถึงการกำหนดความต้องการ การมีภาวะผู้นำ การจัดองค์การ การระดมทรัพยากร การจัดการร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์ และการได้รับผลประโยชน์

องค์การยูนิเซฟ (UNICEF) (2005) ได้เริ่มต้นนำ “การระดมพลังทางสังคม” มาใช้ในปี ค.ศ. 1980 โดยให้คำนิยามว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการทำงานแบบเป็นหุ้นส่วนและการพูดคุยติดต่อสื่อสาร การระดมพลังทางสังคมได้ถูกนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่ระดับประเทศจนถึงระดับรากหญ้าในท้องถิ่น ซึ่งมีการใช้คำในหลากหลายรูปแบบ เช่น Strategic Mobilization หรือ Community for Behavior Change เป็นต้น นอกจากนี้องค์การยูนิเซฟ ได้กำหนดกระบวนการมีส่วนร่วมทางสังคมให้ประกอบด้วยกลยุทธ์หลักที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. การสนับสนุน/การสร้างกระแส (Advocacy) เป็นความพยายามในการสื่อสารเพื่อชักชวนให้กลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่กลุ่มบุคคลที่กำหนดนโยบาย กลุ่มบุคคลหลัก กลุ่มและองค์กรต่าง ๆ ในสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและการจัดการในชุมชน
2. การให้ข้อมูลข่าวสาร สุขศึกษา การสื่อสาร (Information, Education and Communication) เป็นการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยผ่านทาง การติดต่อสื่อสารการระดมทรัพยากรต่าง ๆ การช่วยเหลือทางเทคนิค
3. การจัดอบรมโครงการต่าง ๆ (Training of Programmed Implementers) เป็นการอบรมให้ความรู้ หรือทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ แก่บุคลากรหรือกลุ่มเป้าหมาย
4. การจัดองค์กรในชุมชน (Community Organization) เป็นการสร้างเสริมพลังความสามารถ
5. การสร้างเครือข่ายและแนวร่วม (Networking, Establishing linkages and Building Alliance) เป็นการสร้างแนวร่วมในชุมชน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นแกนนำหรือมีบทบาทที่สำคัญในชุมชน
6. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) เป็นการกำกับติดตามและประเมินผลโครงการต่าง ๆ ภายหลังได้ดำเนินการไปแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพ บรรลุตามวิธีการหนึ่งของการมีส่วนร่วม

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิด และอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว
2. การมีส่วนร่วมมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

3. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (Team Spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

5. การมีส่วนร่วมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้อย่างสูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของชุมชน เป็นการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมีกระบวนการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและความรู้ความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นกลไกในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

สรุปว่า การส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มชนชาติพันธุ์ในจังหวัดราชบุรี วัดในจังหวัดราชบุรีมีบทบาทในการส่งเสริมกิจกรรมและเปิดโอกาสให้กลุ่มชาติพันธุ์ได้มีโอกาสทำบุญและมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดีสังเกตได้จากหลาย ๆ วัดที่มีการจัดกิจกรรมในช่วงมีประเพณีต่าง ๆ จะมีการละเล่น ผ่านบทเพลง ดนตรี ที่นำมาซึ่งความสนุกสนานร่าเริงและเป็นการเองทำให้เกิดความสามัคคีในชุมชนในส่วนของพระสงฆ์ก็จะสอดแทรกในธรรมะและสิ่งที่เป็นสาระประโยชน์ให้แก่ประชาชนทั้งชาวไทยและกลุ่มชาติพันธุ์ที่อยู่ด้วยกัน ในส่วนของการเปิดตลาดชุมชนพระสงฆ์ก็มีส่วนร่วมในการระดมความคิดและออกแบบตลาดร่วมกับสังคมชุมชนโรงเรียนจึงสามารถ เช่น วัดโขงสุวรรณคีรี วัดดอนกระเบื้อง วัดเขาช่องพราน เหล่านี้เกิดเป็นวิถีของชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ที่เกิดขึ้นทำให้มีความศรัทธาเลื่อมใสในพุทธศาสนามากขึ้นและสามารถเลี้ยงชีวิตครอบครัวทำให้สังคมน่าอยู่

พระสงฆ์กับบทบาทในการบริหารตลาดชุมชน วัดดอนกระเบื้อง วัดโขงสุวรรณคีรี วัดขนอนใหญ่

จังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เป็นภูมิภาคที่น่าจะเป็นสถานที่ท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีความสมบูรณ์ในเรื่องของทัศนียภาพหรือความสมบูรณ์ของภูมิภาคที่มีความสมบูรณ์และมีบุคลากรที่พร้อมในการขับเคลื่อนในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและในการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นโดยผสมผสานกับ วัด บ้าน โรงเรียน เข้าด้วยกันเป็นการผสมผสานกับวัดเองก็เป็นสถานที่ท่องเที่ยวด้วยเป็นสถานที่ประกอบกิจกรรมและเป็นสถานที่สำหรับให้พุทธศาสนิกชนได้เข้ามาทำบุญหมาย ถึงอิมท้องและสามารถอิมอกอิมใจกับไปทำงานได้อย่างมีความสุข ผู้เขียนขอยกตัวอย่างตลาดวิถีชุมชนที่ตั้งอยู่ในวัดจังหวัดราชบุรีดังนี้

1. กาดวิถีชุมชนคุบัว จัดในวัดโขลงสุวรรณคีรี จ.ราชบุรี หนึ่งในแลนด์มาร์กที่เกี่ยวใหม่จังหวัดราชบุรี ที่ให้นักท่องเที่ยวได้ร่วมชม ชิม และแชะ ท่ามกลางบรรยากาศตลาดโบราณและวิถีชีวิตชุมชนชาวไทย-ยวน ซึ่งราชบุรีเป็นจังหวัดใกล้กรุงเทพฯ ที่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจอยู่หลายแห่ง ด้วยเพราะการเดินทางที่สะดวก ใช้เวลาไม่นาน จึงทำให้ราชบุรีเป็นจังหวัดที่น่าเที่ยวอยู่ไม่น้อย ซึ่งวันนี้เราก็มามีเที่ยวราชบุรีแห่งใหม่เอามาบอกต่อ นั่นคือ กาดวิถีชุมชนคุบัว ตลาดโบราณนาเดิน ที่ผสมผสานเข้ากับกลิ่นอายวิถีชีวิตชุมชนชาวไทย-ยวน เอาไว้ได้อย่างลงตัว ภายในตลาดจะมีทั้งอาหารหวานคาว มีผ้าขึ้นตีนจกสวย ๆ (ของขึ้นชื่อของตำบลคุบัว) จำหน่าย มีการแสดง การแต่งกายด้วยผ้าพื้นเมืองของพ่อค้าแม่ค้า และจะมีการรับประทานอาหารโตก ซึ่งในตลาดมีโตกเตรียมไว้ให้สามารถซื้ออาหารไปนั่งรับประทานได้เลย นอกจากนี้ยังได้ชมศิลปะพื้นบ้านไทย-ยวน ชุ่มถ่ายรูปภาพ หรือสวมใส่ชุดไทย-ยวน สวย ๆ นับได้ว่าสร้างสีสันให้กับการเดินทางแห่งนี้อยู่ไม่น้อย โดยกาดวิถีชุมชนคุบัว จะเปิดทุกวันศุกร์ เสาร์ และอาทิตย์ เวลา 09.00-19.00 น. และการแสดงเริ่มตั้งแต่เวลา 17.00 น. เป็นต้นไป (กาดวิถีชุมชนคุบัว ราชบุรี, 2560)

2. ตลาดด่านขนอน ตั้งอยู่ภายในวัดขนอน ต.สร้อยฟ้า อ.โพธาราม จ.ราชบุรี ซึ่งได้จำลองตลาดในสมัยโบราณมาดั่งไว้ที่ริมแม่น้ำแม่กลอง ปลูกสร้างร้านค้ารูปทรงแบบอนุรักษ์สมัยเก่า มีชาวบ้านนำพืชผักผลไม้ในท้องถิ่นมาวางขายราคาถูก รวมทั้งอาหารแปรรูป ฝีมือชาวบ้านช่วยกันทำด้วยความร่วมแรงร่วมใจของคนในชุมชน เพื่อร่วมกันสืบสานและร่วมกันอนุรักษ์ของดี ของเก่าที่มีคุณค่าเอาไว้ให้ลูกหลานได้สัมผัสและศึกษา ส่วนช่วงสาย ๆ เวลาประมาณ 11.00 น. ทางวัดขนอนได้จัดให้มีการแสดงหนังใหญ่ เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้นั่งชมอย่างเต็มอิ่ม พร้อมทั้งสับเปลี่ยนการแสดงของน้อง ๆ หนูจากโรงเรียนต่าง ๆ จะมาสร้างความเพลิดเพลินเป็นกิจกรรมเสริมที่วัดได้ตั้งใจจัดขึ้น มีนักท่องเที่ยวพาครอบครัวมาแวะเที่ยวพักผ่อนด้วยความสนใจ พระครูพิทักษ์ศิลปาคม เจ้าอาวาสวัดขนอน เปิดเผยว่า วัดใช้คำว่า “ ตลาดด่านขนอน ” ซึ่งสถานที่ตรงนี้เป็นที่ตั้งด่านเก็บภาษีอากรสมัยโบราณ และเป็นที่แลกเปลี่ยนสินค้า นอกจากการเก็บภาษีที่เรือสินค้าเข้ามาค้าขายกันในเขตลุ่มแม่น้ำแม่กลองที่จากราชบุรีไปกาญจนบุรีและจากกาญจนบุรีมาราชบุรีจะมาเสียภาษีที่ด่านขนอนแห่งนี้ในสมัยเก่าก่อน ซึ่งจะมีสินค้าของฝักมาลงที่ด่านขนอนและนำออกไปขายพื้นที่ทั่วไป บริเวณด้านล่างริมตลิ่งของวัดในสมัยก่อนเป็นหาดทรายใหญ่เรียกว่าตลาดท่าเกวียน ซึ่งจะมีเกวียนมาลงสินค้ามีการแลกเปลี่ยนซื้อขายกัน และยังมีสัญลักษณ์คำว่า “ เฉลว ” เป็นไม้สานที่เป็นตาราง มีเฉลว 6 ตา 8 ตา ถ้าปักอยู่ริมแม่น้ำจะเรียกว่าด่านเก็บภาษีอากร ถ้าปักอยู่ในไร่นาจะเป็นสถานที่จับจองมีเจ้าของ และยังช่วยป้องกันภัยอันตราย ถ้านำเฉลวปักอยู่บนหม้อยาจะเป็นที่ป้องกันภูติผีปีศาจ ซึ่งจะเป็นหม้อยาไทยแบบโบราณ ทำให้เฉลวเป็นสัญลักษณ์ของด่านขนอนในสมัยโบราณ จึงมาจำลองบริเวณนี้ซึ่งแต่ก่อนเป็นด่านเก่าเริ่มขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 เป็นตลาดแบบโบราณวัฒนธรรม จะเห็นว่าที่ตลาดนี้จะมีการแสดงหนังใหญ่ และการแสดงของเยาวชนของชาวบ้านในพื้นที่ อีกทั้งยังมีชมรม

ดนตรีมาร่วมจัดแสดงด้วย เพื่อเป็นการเผยแพร่งานศิลปะเหล่านี้แก่นักท่องเที่ยวได้รู้จัก หลังจากที่ผ่านมาจะพบเห็นมีตลาดนัดวิถี ตลาดประชารัฐ ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลเพื่อให้ชุมชนเอาของมาขายกัน เป็นการส่งเสริมรายได้ให้แก่ชุมชน โดยตลาดด่านขนอน ได้พยายามที่จะช่วยกันรณรงค์ไม่ใช้โฟมและถุงพลาสติกในการบรรจุอาหาร แต่จะพยายามให้ใช้ถุงผ้า หรือวัสดุจากธรรมชาติแทน จึงมีการนำกระดาษที่ใช้แล้วมาพับเป็นถุง ส่วนอาหารจะใช้ใบบัว ใบตอง หัวปลีกล้วย จะแกะออกมาเป็นกลีบนำมาเย็บเป็นกระถางใช้เป็นวัสดุห่ออาหาร เช่น ข้าวหมูแดง ผัดไทย ผัดหมี่ และยังมีกล้วยเดี่ยวใช้ปั่นโตที่ใช้ใส่ถวายเป็นพระก็นำมาดัดแปลงใส่อาหารให้ลูกค้ารับประทานที่ร้าน บางร้านใช้วัสดุอื่น ๆ ที่ทำจากไม้ไผ่ เช่น ข้าวผัดกะเพรา และส้มตำ จะใส่กระดังหรือกระจาดใส่แทนกล่องโฟมหรือจานแทน ทำให้มีรูปลักษณ์แปลกอีกแบบหนึ่ง และยังมีถ้วย “ติหมา” ซึ่งเป็นภาษาเรียกของคนปักใต้ ที่มาจาก “ติหมาตักน้ำ” ในอดีตทำจากกาบหมาก แต่ปัจจุบันนำมาดัดแปลงเป็นวัสดุทำจากใบจากเพื่อไว้ใส่อาหาร น้ำ ขนมหวาน เป็นของชาวบ้านที่คิดประดิษฐ์ทำขึ้นมา เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าดึงดูดความสนใจอีกทางหนึ่ง สำหรับตลาดด่านขนอน จะเปิดทุกวันเสาร์ – อาทิตย์ตั้งแต่เวลา 09.00-15.00 น.เป็นต้นไป แต่ส่วนใหญ่ช่วงบ่ายก็จะขายหมดแล้ว เพราะมีนักท่องเที่ยวขึ้นขอบแะเวียนมาเที่ยวชม และชมหนังใหญ่กันคึกคัก ทำให้อาหารและสินค้าของชาวบ้านขายดิบขายดีบางวันก็จะขายหมดก่อนเวลา (มติชนออนไลน์, 2561)

3.ตลาดมอญ ตอนกระเบื้อง ตลาดไทย-มอญ ในชื่อว่า “ซาสุขใจ” ซา เป็นภาษามอญแปลว่า ตลาด ตลาดวิถีไทยย้อนยุคชุมชนตอนกระเบื้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ความพิเศษด้วยอัตลักษณ์ความเป็นชาวไทย-มอญ บรรยากาศชุมชนที่อบอุ่น พ่อค้าแม่ค้าแต่งกายด้วยชุดชาวมอญ ทักทายด้วยคำสวัสดิ์แบบมอญ “เมียะเหง่ระอาว” อิม่อร่อยกับอาหารไทย-มอญ ที่ทำโดยคนในชุมชนชาวมอญตอนกระเบื้องเปิดทุกวันเสาร์-อาทิตย์ เวลา 09.00-19.00 น.บริเวณภายในวัดตอนกระเบื้อง ต.ตอนกระเบื้อง อ.โพธาราม จ.ราชบุรี (เที่ยวราชบุรี. com, 2565)

การจัดตั้งตลาดชุมชน เกิดจากการมีส่วนร่วมของคณะสงฆ์และประชาชน ซึ่งการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์นั้น พระสงฆ์ควรดำเนินการพัฒนาประชาชน โดยเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นหลัก โดยการจัดตั้งโครงการรณรงค์ลดละเลิกอบายมุข และโครงการเสริมเพื่อพัฒนาสภาพเป็นอยู่ของประชาชน เช่น โครงการศูนย์เด็กเล็ก ฯลฯ พระสงฆ์ต้องมีบทบาทภาวะผู้นำสำคัญในการชักชวนให้ประชาชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการ โดยลักษณะการมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานและได้รับแบ่งปันผลประโยชน์เท่าเทียมกัน และมีการพัฒนาจิตใจของประชาชนควบคู่กันไป (พรประภา กิจโกศล, 2544) โดยแท้จริงแล้ว ความหมายของชุมชนสามารถจำแนกออก เป็น 2 ด้าน คือการพัฒนาชุมชนในความหมายของงานและในความหมายของหลักและวิธีการทำงาน

1. การพัฒนาชุมชนในความหมายของ “งาน” ก็คือการกระทำให้เกิดสิ่งของต่าง ๆ หมายถึง การกระทำใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุสิ่งของทั้งที่สามารถมองเห็นจับต้องได้และที่สังเกตได้ เช่น การสร้างถนน ขุดบ่อน้ำ สร้างทำนบ เขื่อนฝาย สร้างโรงเรียน สถานือนามัย ไฟฟ้า ประปา ให้มีขึ้นในชุมชน ตลอดจนการพัฒนาจิตใจเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมของคนในชุมชน จนสามารถรวมกลุ่มกันเป็นองค์กรที่แน่นแฟ้น โดยไม่คำนึงว่าประชาชนจะได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการหรือไม่

2. การพัฒนาชุมชนในความหมายของหลักและวิธีการทำงาน หมายถึง การที่ประชาชนต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการสร้างงานหรือสิ่งของถาวรวัตถุและองค์ประกอบต่าง ๆ ของประชาชนขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ประชาชนจะต้องเป็นผู้คิดริเริ่ม พิจารณาตัดสินใจร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ดังนั้นในความหมายนี้การพัฒนาชุมชนจะมีลักษณะเป็นงานที่มีความคิดริเริ่มของประชาชน กระทำโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ซึ่งหัวใจของการพัฒนาชุมชนอยู่ที่การเสียสละยินยอมพร้อมใจกันของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาต่าง ๆ โดยมีได้มุ่งหวังค่าตอบแทนเป็นเงินทอง แต่หวังผลของงานที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในกิจกรรมนั้นเป็นสำคัญ

ปรัชญาองค์การพัฒนาชุมชนเกิดจากการผสมผสานหลักการดังกล่าวเข้ากับ ความหมายของการพัฒนาชุมชนที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและโอกาสในการประสบความสำเร็จในชีวิตของคนมี 5 ประการ คือ

1. บุคคลแต่ละคนมีความสำคัญถึงแม้บุคคลจะมีความแตกต่างกัน แต่ทุกคนมีสิทธิที่พึงได้รับความยุติธรรมและอย่างมีเกียรติในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง

2. บุคคลแต่ละคนมีสิทธิ เสรีภาพในการกำหนดวิถีการดำรงชีวิตตามความต้องการของตน โดยไม่ถูกบีบบังคับจากบุคคลอื่น

3. บุคคลแต่ละคนมีศักยภาพหรือพลังความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทั้งที่เปิดเผยและแฝงเร้น ศักยภาพเหล่านี้มีประโยชน์ต่อบุคคลและชุมชนเป็นอย่างมาก ถ้ารู้จักนำมาใช้อย่างถูกวิธี โดยเฉพาะอย่างยิ่งพลังที่แฝงเร้นอยู่ในบุคคล ซึ่งไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์มากนัก

4. การพัฒนาศักยภาพของบุคคลและชุมชน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของบุคคล ชุมชน และสังคม โดยสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการให้การศึกษาและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

5. ถ้ามีโอกาสเมื่อไร บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ หรือพลังความสามารถของตนได้ประการสำคัญ คือ ความเข้มแข็งของชุมชนประจักษ์ภูมิคุ้มกันทางสังคม ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการเข้ามาผนวกกัน ได้แก่ ธรรมะ การเรียนรู้ และการจัดการ (ประเวศ วะสี, 2540)

สรุปว่า พระสงฆ์กับชุมชนจึงจำเป็นต้องร่วมมือกันในการบริหารจัดการตลาดชุมชนโดยแบ่งออกเป็น การแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนงบประมาณ การอำนวยความสะดวกเรื่องสถานที่หรือ เรื่องอื่น ๆ ที่วัดพอที่จะช่วยได้ เป็นการบริหารร่วมกันระหว่าง วัด บ้าน โรงเรียน ก่อให้เกิดรายได้ต่อชุมชนเป็นฐานเศรษฐกิจให้แก่ประเทศชาติ และพระสงฆ์มีบทบาทในการส่งเสริมวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ อีกทั้งยังสอดแทรกหลักศีลธรรม ศีล 5 วัด บ้าน โรงเรียน (บวร) สู่การพัฒนาสังคมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ หรือ การมีส่วนร่วมในการให้แนวคิดหรือ สนับสนุนงบประมาณสถานที่ ทำให้พระสงฆ์กับชุมชนมีความแน่นแฟ้นเกิดความสามัคคีและเกิดความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาต่อไปได้

4.สรุป

พระสงฆ์มีบทบาทในการมีส่วนร่วมที่จะอนุรักษ์วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดราชบุรีโดยสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณ การให้แนวคิดวางแผนในการจัดตลาดชุมชนในวัดและการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้กลุ่มชาติพันธุ์ได้รวมตัว เช่น ประเพณีเหยียบหลังกะเหรี่ยง เป็นประเพณีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อความศรัทธาของชาวกะเหรี่ยงที่มีต่อหลวงพ่อนวม วัดแจ้งเจริญญ มีวัตถุประสงค์ของการจัดงานเพื่อ 1. แห่รูปหล่อหลวงพ่อนวม หลวงพ่อม่วง และหลวงพ่อบึง รอบพระอุโบสถ 3 รอบ แล้วร่วมกันสรงน้ำปัดทอง 2. บวชชีพราหมณ์และบวชสามเณร เพื่อแก้บนกับหลวงพ่อนวม และ 3. เหยียบหลังกะเหรี่ยงและสรงน้ำเจ้าอาวาสรูปปัจจุบัน โดยชายชาวกะเหรี่ยงจะนอนเรียงเป็นแถวยาวให้หลวงพ่อรูปปัจจุบันได้เหยียบหลัง แล้วสรงน้ำที่ตัวและที่เท้า เพื่อเป็นสิริมงคลต่อตนเองและครอบครัว เป็นต้นและสามารถสอดแทรกธรรมะให้มุ่งเน้นในส่วนของศีลธรรมหรือศีล 5 ที่ประชาชนส่วนใหญ่สามารถประพฤติปฏิบัติได้ ซึ่งในจังหวัดราชบุรีมีการนับถือพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมากแต่อย่าลืมว่าในการนับถือพุทธศาสนานั้นยังคงความนับถือสิ่งที่ลึกลับหรือมองไม่เห็นอาจจะเป็นการนับถือผีหรือเทพเจ้าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่มชาติพันธุ์ เพราะฉะนั้นจะอย่างไรในความคิดที่หลากหลายพระสงฆ์ในจังหวัดราชบุรีจึงมีความคิดในการจัดกิจกรรมร่วมกันและสร้างรายได้ให้เกิดแก่ชุมชน มีการระดมความคิดผ่านหัวหน้าชุมชนและช่วยในการสนับสนุนกลุ่มชนเหล่านั้นให้มีวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสนุกสนานร่าเริงและทำให้เกิดความดีงามโดยอาศัยวัดมีพระสงฆ์เป็นผู้นำในการจัดจึงทำให้การรักษาวัฒนธรรมที่ดีก็จะเป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงาม

เอกสารอ้างอิง

กาดวิถีชุมชนคูบัว ราชบุรี .(2560). กาดวิถีชุมชนคูบัว เดินดินกินโตก ตลาดโบราณน้ำเดินแห่งใหม่ที่ราชบุรี. สืบค้น 16 ธันวาคม 2565, จาก travel.kapook.com/view180829.

- เที่ยวราชบุรี.com.(2565).ชาสุขใจ ตลาดวิถีไทย-มอญ.สืบค้น 16 ธันวาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/ZF2wn>.
- ประเวศ วะสี .(2540). *บทสัมภาษณ์ในประชาสังคม: วรรณชนนักคิดในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- พรชัย พันธงาม. (2540). *การพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐานโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนใน อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรประภา กิจโกศล. (2544). *บทบาทและผลได้ต่อการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์: ศึกษาเฉพาะ กรณีบ้านโนนเมือง จังหวัดนครราชสีมา (รายงานการวิจัย)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มติชนออนไลน์. (2561). *ชวนเที่ยวตลาดด่านขนอน ชมหนังใหญ่ ชิมอาหารพื้นบ้านในภาชนะใบ บัว*. สืบค้น 16 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.matichon.co.th/region>
- ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน). (2547). *รวมบทความว่าด้วยแนวทางการศึกษาชาติพันธุ์ (เอกสารวิชาการลำดับที่ 36)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- สมาคมสร้างสังคมและสิ่งแวดล้อม. (2553). *การสืบทอดและร่วมสร้างสำนักทางวัฒนธรรมการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นของกลุ่มชาติพันธุ์ของอำเภอเขาชะเมา จังหวัดจันทบุรี (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม.
- สุเทพ สุนทรเกสซ์. (2548). *ชาติพันธุ์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: เมืองโบราณ.
- สุรียา สมทคุปดี และคณะ. (2540). *วิถีชีวิตของคนไทย พิธีกรรมช่วงผีพ่อนของลาวข้าวจ้าว จังหวัดนครราชสีมา (รายงานการวิจัย)*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Alba, D. R. (1992). "Ethnicity" in *Encyclopedia of Sociology* (Volume 2). New York: Macmillan Publishing Company.
- UNICEF. (2005). *Social Mobilization* (Online), Available: <http://www.fao.org>.
- WHO. (1988). *Global Strategy for Health for all by the Year 2000*. Geneva: WHO.

การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

Risk Management in Basic Educational Schools



ณัฏฐิญา ปัทมทัตตานนท์

Nuttiya Pattamatattanont

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69 (คลองหลวง)

Thairhat Wittaya 69 (Khlung Luang) School

E-mail: rongnut@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาคือเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษานั้นนอกจากจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเจริญให้กับประเทศแล้ว การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา หากระบบการบริหารสถานศึกษาไม่เหมาะสมก็จะไม่สามารถทำให้การศึกษابรรลุเป้าหมายได้ แต่ในขณะเดียวกันระบบการจัดการศึกษาก็มีปัญหาที่ต้องเผชิญอยู่หลายด้าน ปัญหาใหญ่เรื่องหนึ่งของระบบการบริหารจัดการศึกษาก็คือ “ความเสี่ยง” ดังนั้น “การบริหารความเสี่ยง” จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความไม่แน่นอน หรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบ ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรค หรือลดโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายหรือลดผลกระทบที่เกิดกับสถานศึกษาหรือให้น้อยที่สุดจึงต้องมีการบริหารความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยผ่านกระบวนการบริหารความเสี่ยง

คำสำคัญ: ความเสี่ยงในสถานศึกษา; การบริหารความเสี่ยง

Abstract

Education is a tool used for national development in Thailand. Education is not only the foundation of national development, but the educational administration is also important to develop Thai people the complete human beings in body, mind, intellectuals, knowledge, and virtue. Ones to have virtual morality and culture to life by, able to live with others in peace and happiness Educational Institutions administration is very important because it is the management to meet the organizational goals. If the administrative system is not appropriate, it will not meet the target set in the meanwhile, educational administration faces problems in many areas. One of the problems is “Risk” This is an important factor used for strategic management in driving educational institutions to succeed set goals. The uncertainty or the possibility of events that may occur will have effects in both aspects, positive or negative effects, resulting in problems and obstacles that reduce opportunities to achieve the goals of the educational institutions. The results can both positive and/or negative. To prevent the damage or reduce the effects that might happen to the educational institutions or happen at less level, risk management is essential for educational institutions administrators to actively participate in their respective institutions so that set goals can be achieved through the risk management process.

Keywords: Risk in school; Risk management

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเจริญและเป็นเครื่องมือพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ตามแนวคิดของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556 ได้ให้ความสำคัญกับความเสี่ยง ที่เกิดขึ้นในระบบราชการ โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission หรือมีชื่อย่อว่า COSO

ในขณะเดียวกัน กระทรวงการคลัง (2562) ได้ประกาศหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยหน่วยงานของรัฐสามารถนำหลักการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของ

องค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้หน่วยหัวหน้าหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดให้มีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของประชาชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ความเสี่ยงเป็นเรื่องที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เมื่อเกิดขึ้นแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม การหาหนทางบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อควบคุมไม่ให้เกิดความเสี่ยงหรือควบคุมให้เกิดน้อยที่สุด จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความหมายและความสำคัญของความเสี่ยง

ความหมายของความเสี่ยง

ความเสี่ยงแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงาน เปรียบเสมือนดาบสองคม คืออาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกถือเป็นการให้โอกาสแก่องค์กร หรืออาจส่งผลทางลบซึ่งถือว่าเป็นความเสี่ยงผู้บริหารจะต้องใช้โอกาสให้เป็นประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์หรือกำหนดระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับ การบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กร ดังที่มินกวิชาการได้ให้ความหมายของความเสี่ยงไว้หลายท่าน ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2553) กล่าวว่าความเสี่ยง คือ เหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย หรือความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กระทั่งการคลัง (2562) กำหนดความหมายของความเสี่ยง (Risk) ว่าหมายถึง เหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ในอนาคต หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหาย หรือก่อให้เกิดความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562) ให้ความหมายของความเสี่ยงไว้ว่าหมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นภายในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและจะส่งผลกระทบหรือสร้างความเสียหายหรือก่อให้เกิดความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามภารกิจหลักของส่วนราชการและแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

จากการศึกษาแนวความคิดและนิยามของนักวิชาการสรุปความหมายของความเสี่ยงว่าหมายถึง ความเป็นไปได้ของเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบ ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรค หรือลดโอกาสที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายหรือลดผลกระทบที่เกิดกับองค์การให้เกิดน้อยที่สุดจึงมีการบริหารความเสี่ยง อีกนัยของความเสี่ยงหนึ่งมีลักษณะไม่มีความแน่นอนเป็นความเสี่ยงที่ไม่อาจหยั่งรู้ได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด

ความสำคัญของความเสี่ยง

ในการดำเนินงานทุกหน่วยงานจะต้องมีความเสี่ยงว่าในการทำงานจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพราะความเสี่ยง คือ ความไม่แน่นอน หรือโอกาสที่เหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นและมีผลให้โครงการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นการบริหารจัดการความเสี่ยงจึงมีความสำคัญ และเป็นภารกิจสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะนำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ดังที่ ธร สุนทรายุทธ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารจัดการความเสี่ยงจะต้องดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยเฉพาะที่จะเกี่ยวข้องกับการควบคุมเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายนั้นจะต้องเน้น คือ 1) การตรวจสอบภายใน (Internal audit) 2) การควบคุมภายใน (Internal Control) 3) การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) มีรายละเอียดดังนี้

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญในการนำมาบริหารองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ 1. การตรวจสอบภายใน 2. การควบคุมภายใน 3. การบริหารจัดการความเสี่ยง ทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมมือและจะต้องมีความเข้าใจในการทำงานมากขึ้น สามารถวิเคราะห์ แยกแยะ ประเมิน และระมัดระวังความเสี่ยงในหน้าที่ของตนเองได้ เป็นต้น

ประเภทของความเสี่ยง

การจำแนกประเภทของความเสี่ยงนั้นมีนักวิชาการและหน่วยงานจำแนกความเสี่ยงออกเป็นข้อที่แตกต่างกัน ดังนี้

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2554) ได้แบ่งประเภทของความเสี่ยงออก ดังนี้ 1. ความเสี่ยงที่สามารถวัดมูลค่าเป็นตัวเงินได้ คือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแล้วสามารถวัดค่าของความเสียหายออกมาเป็นตัวเงินได้ 2. ความเสี่ยงที่ไม่สามารถวัดมูลค่าเป็นตัวเงินได้ เป็นความเสี่ยงที่เหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นแล้วไม่สามารถประเมินค่าความเสียหายได้ 3. ความเสี่ยงที่ ฝั้นแปรได้ เป็นความเสี่ยงที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 4. ความเสี่ยงที่ฝั้นแปรไม่ได้หรือเรียกว่าความเสี่ยงที่คงที่ 5. ความเสี่ยงพื้นฐาน เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบต่อคนจำนวนมาก 6. ความเสี่ยงจำเพาะเป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับคนเฉพาะกลุ่ม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (2556) ได้แบ่งประเภทของความเสี่ยงไว้ ดังนี้ 1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน 3. ความเสี่ยงด้านการเงิน 4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมาย

กระทรวงการคลัง ได้กำหนดประเภทความเสี่ยง ออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ 1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2. ความเสี่ยงด้านการเงิน 3. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน 4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 5. ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6. ความเสี่ยงด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร (กระทรวงการคลัง, 2562)

จะเห็นว่า ความเสี่ยงเป็นออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ หมายถึง ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในและภายนอกขององค์การที่เกี่ยวกับการกำหนดแผนการบริหาร ดำเนินงานและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์การ มีเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน การจัดสรร การติดตาม
2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน มีความหมายครอบคลุมกระบวนการภายในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การควบคุม การจูงใจ การติดตามผลงาน การคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี
3. ความเสี่ยงด้านการเงิน เป็นความเสี่ยงที่สำคัญเกี่ยวกับการควบคุมและการจัดทำรายงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานการเงิน งบประมาณ การจัดสรร การควบคุมตรวจสอบรายจ่าย การจัดหาแหล่งเงินทุน ทรัพยากร พัสตุ และความถูกต้องตรวจสอบได้
4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบพระราชบัญญัติ
5. ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากความไม่ปลอดภัยในสถานศึกษา จะต้องมีการดูแล รักษาความปลอดภัยของนักเรียน ความปลอดภัย วัสดุ อุปกรณ์สนามเด็กเล่น ห้องปฏิบัติการ
6. ความเสี่ยงด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ความเชื่อมั่น และความเชื่อถือขององค์กร

ความเสี่ยงในสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยเคลมสัน แบ่งความเสี่ยงทางการศึกษาออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงานผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่สมบูรณ์ และคะแนน ในระดับขั้นพื้นฐาน
2. ความเสี่ยงทางด้านเสถียรภาพทางการศึกษา ประกอบด้วย ความสามารถในการดูแลนักเรียนในโรงเรียนการแลกเปลี่ยนในการให้บริการทางการศึกษา การมอบหมายหน้าที่
3. ความเสี่ยงทางด้านข้อตกลงทางวิชาการ การทำการบ้านน้อยหรือไม่มีการบ้าน การไม่แจ้งของการเป็นอยู่ของนักเรียน
4. ความเสี่ยงด้านข้อตกลงทางสังคม การให้ความร่วมมือปฏิบัติงานโรงเรียนต่ำ การสนับสนุนจากผู้มีฐานะทางสังคมน้อย
6. ความเสี่ยงทางด้านข้อตกลงทางด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ความไม่สนใจข้อผูกมัดในโรงเรียนและความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนต่ำความรู้สึกไม่ชอบเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงค์ และคณะ, 2553)

ธร สุนทรายุทธ (2550) กล่าวถึงความเสี่ยงในสถานศึกษาว่า โดยจำแนกความเสี่ยงออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ความเสี่ยงโดยทั่วไป (General Categories of Risk) เป็นการมองความเสี่ยงโดยภาพรวมขององค์กรนั้น ๆ ดังนี้

1.1 ความเสี่ยงที่เกิดจากขนาดองค์กร ขนาดองค์กร จะเป็นตัวชี้วัดโอกาสจะเกิดความเสียหาย กล่าวคือโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ นักเรียนจำนวนมาก ระบบการบริหารการจัดการย่อมยุ่งยากมากขึ้นด้วย

1.2 ความเสี่ยงที่เกิดจากความสลับซับซ้อน สถานศึกษาที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนและละเอียดอ่อนยุ่งยาก ย่อมมีโอกาสเกิดความเสี่ยงได้มากกว่า

1.3 ความเสี่ยงที่เกิดจากคุณภาพของระบบควบคุมภายใน

1.4 ความเสี่ยงที่เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตขององค์กร เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ย่อมนำมาซึ่งการบริหารจัดการผิดพลาดได้

1.5 ความเสี่ยงที่เกิดจากความสามารถของฝ่ายบริหาร

1.6 ความเสี่ยงที่เกิดจากการทุจริตทางการบริหาร

1.7 ความเสี่ยงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการควบคุมเปลี่ยน

1.8 ความเสี่ยงที่เกิดจากบุคลากรขาด

1.9 ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีการติดตามงาน

1.10 ความเสี่ยงที่เกิดจากภาครัฐ องค์กร มีผลกระทบจากอิทธิพลจากภายนอก

2. ความเสี่ยงโดยเฉพาะด้าน (Specific Risk Areas) การจำแนกประเภทความเสี่ยงนี้จะมุ่งประเด็นที่เน้นความเสี่ยงเฉพาะด้านหรือความเสี่ยงภายในของสถานศึกษา ได้แก่

2.1 โครงสร้างนโยบายของสถานศึกษา

2.2 ผลผลิตและการบริการ

2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.4 การบริหารการเงิน

2.5 การบริหารสินทรัพย์

2.6 การบริหารนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ

สรุปได้ว่าความเสี่ยงของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับสภาพของสถานศึกษาที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งแบ่งออกเป็น ความเสี่ยงโดยทั่วไป และความเสี่ยงโดยเฉพาะด้าน ซึ่งแต่ละด้านสามารถทำให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงานได้หากแก้ไขหรือดำเนินการไม่ดีพอ

แนวคิดการบริหารจัดการความเสี่ยง

แนวคิดการบริหารจัดการความเสี่ยง ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง และให้แนวคิดในการบริหารจัดการความเสี่ยงไว้ดังนี้

ความหมายของการบริหารจัดการความเสี่ยง

ดวงใจ ช่วยตระกูล (2551) ได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยง ว่าหมายถึง การจัดกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยมีการวางแผน วิเคราะห์ กำกับ พัฒนาทางเลือกในการบริหารความเสี่ยง ตรวจสอบติดตามและควบคุมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2554) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยงขององค์กร คือ กระบวนการที่บุคลากรในองค์กรทั้งหมดทุกระดับได้ร่วมกันกำหนดขึ้นและนำไปใช้โดยผู้บริหาร และบุคลากรในระดับต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อกำหนดกลยุทธ์โดยได้รับการออกแบบมาเพื่อระบุเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อองค์กร รวมทั้งร่วมกันการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุทธิวรรณ ต้นตริจนาวงศ์ และคณะ (2553) นิยามความหมายของ การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ มีการระบุความเสี่ยงที่มีการประเมินความเสี่ยง ผลกระทบหรือความเสียหายที่เกิดจากเหตุการณ์ความเสี่ยงนั้น รวมทั้งมีการตอบสนองความเสี่ยง

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการให้โอกาสที่จะเกิดขึ้นให้โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลง หรือผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

ขณะที่ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (2562) ได้ให้ความหมายการบริหารความเสี่ยง (risk Management) คือ กระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อให้โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลง หรือผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite)

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การจัดการกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายลดโอกาสของการสูญเสีย ซึ่งมาจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ มีการระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อองค์กร มีการประเมินความเสี่ยงโดยการพิจารณาความน่าจะเป็นและผลกระทบหรือความเสียหายที่เกิดจากเหตุการณ์ความเสี่ยง

กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง

นักวิชาการและหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กำหนดกระบวนการในการบริหารความเสี่ยงไว้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562) การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการให้โอกาสที่จะเกิดขึ้นให้โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลง หรือผลกระทบของความเสียหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ซึ่งการจัดการความเสี่ยงอาจแบ่งโดยสรุปได้เป็น 4

แนวทางหลักคือ

1. Take (การยอมรับความเสี่ยง: Risk Acceptance)
2. Treat (การลดความเสี่ยง: Risk Reduction)
3. Terminate (การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง: Risk Avoidance)
4. Transfer (การถ่ายโอนความเสี่ยง: Risk Transfer)

นอกจากนี้กระบวนการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การบริหารความเสี่ยงตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562) มีขั้นตอนการดำเนินการหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประเมินและจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมซึ่งกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) 7 ขั้นตอน

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยง
- ขั้นตอนที่ 2 การระบุความเสี่ยงต่าง ๆ
- ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเสี่ยง
- ขั้นตอนที่ 4 กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการกับความเสี่ยง
- ขั้นตอนที่ 5 กิจกรรมการบริหารความเสี่ยง
- ขั้นตอนที่ 6 ข้อมูลและการสื่อสารด้านบริหารความเสี่ยง
- ขั้นตอนที่ 7 การติดตามผลและเฝ้าระวังความเสี่ยงต่าง ๆ

นิรภัย จันทร์สวัสดิ์ (2551) ได้อธิบายหน้าที่สำคัญของฝ่ายบริหารในการบริหารความเสี่ยงให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั้น ก็คือการดำเนินกิจกรรมตามวงจรการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Cycle) ให้ครบถ้วน ดังนี้

1. การทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และหลักขององค์กร
2. การค้นหาและระบุความเสี่ยง
3. การวิเคราะห์กราฟความเสี่ยง
4. การประเมินความเสี่ยง และการจัดลำดับความเสี่ยง
5. การจัดการกับความเสี่ยง
6. การนำไปสู่การปฏิบัติ
7. การตรวจสอบประเมินและปรับปรุงการบริหารความเสี่ยง

กระบวนการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิดมาตรฐานสากล ISO (จันทนา สาขากรและคณะ, 2554) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ซึ่งครอบคลุมแนวทางการกำหนดนโยบายการบริหารงานการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ 3. การบ่งชี้เหตุการณ์
4. การประเมินความเสี่ยง 5. การตอบสนองความเสี่ยง 6. กิจกรรมการควบคุมคน 7. สารสนเทศ
และการสื่อสาร 8. การติดตามประเมินผล

อัญญา ณ ระนอง (2559) การบริหารความเสี่ยงขั้นตอนการบริหารความเสี่ยงมี 5 ข้อ
ได้แก่ 1. การกำหนดวัตถุประสงค์ 2. การระบุความเสี่ยงเหตุการณ์ความเสี่ยง 3. การประเมิน
ความเสี่ยง 4. การสร้างแผนจัดการ 5. การติดตามผลและการควบคุม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการบริหารความเสี่ยง สามารถสรุป
ขั้นตอนได้ ดังนี้

1. การกำหนดบริบทขององค์กร 2. ระบุความเสี่ยง 3. การประเมินความเสี่ยง 4. กล
ยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยง 5. บริหารความเสี่ยง 6. ข้อมูลและการสื่อสารด้านบริหารความ
เสี่ยง 7. การติดตาม

ปัจจัยการบริหารความเสี่ยง

ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) หมายถึง ต้นเหตุหรือสาเหตุที่มาของความเสี่ยง ที่จะทำให้ไม่
บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ในขณะเดียวกัน ธร
สุนทรายุทธ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การพิจารณาแหล่งที่มาของปัจจัยเสี่ยงขึ้นอยู่กับความเสี่ยงแต่
ละชนิด แต่ละลักษณะจะเกิดขึ้น เมื่อใด อย่างไรก็ย่อมยากที่จะรู้ล่วงหน้าได้แน่นอนแต่อาจจะ
แบ่งเพื่อการศึกษาออกเป็นปัจจัยความเสี่ยงภายนอก และปัจจัยความเสี่ยงภายใน

ปัจจัยความเสี่ยงภายนอก ปัจจัยเสี่ยงภายนอกที่มีผลกระทบ ได้แก่ 1. ปัจจัยด้าน
เทคโนโลยี 2. ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม 3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ 4. ปัจจัยด้านการเมือง
และกฎหมาย

ปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากอิทธิพลภายใน ความเสี่ยงจากอิทธิพลภายใน ได้แก่ 1. ความ
เสี่ยงในโครงสร้างนโยบายสถานศึกษา 2. ความเสี่ยงต่อผลผลิตและบริการ 3. ความเสี่ยงด้าน
บุคลากร 4. ความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพทางการเงิน 5. ความเสี่ยงด้านวัสดุทรัพยากร 6. ความ
เสี่ยงด้านการบริหารจัดการ (Management Factor)

สรุป

ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จเพื่อการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ
พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มี
จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุขนั้น ผู้บริหาร
จะต้องวางแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาก็มีปัญหาที่ต้อง
เผชิญอยู่หลายด้าน หลายลักษณะ ปัญหาใหญ่เรื่องหนึ่งของระบบก็คือ ความเสี่ยง ดังนั้น
ผู้บริหารจึงต้องบริหารจัดการความเสี่ยงควบคู่ไปด้วย โดยความเสี่ยงของสถานศึกษาจำแนกได้

เป็น 6 ด้าน คือ 1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ 2. ความเสี่ยงด้านการเงิน 3. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน 4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 5. ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย 6. ความเสี่ยงด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเสี่ยง แบ่งออกเป็น ปัจจัยความเสี่ยงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ปัจจัยเสี่ยงภายใน ได้แก่ ความเสี่ยงในโครงสร้างนโยบาย สถานศึกษา ความเสี่ยงต่อผลผลิตและบริการ ความเสี่ยงต่อผลผลิตและบริการ ความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพทางการเงิน ความเสี่ยงด้านวัสดุทรัพยากร ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการ ขั้นตอนในการบริหารความเสี่ยง จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารความเสี่ยง มีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ 1. การกำหนดบริบทขององค์กร (Establish the context) 2. ระบุความเสี่ยง (Risk identification) 3. การประเมินความเสี่ยง (Evaluation) 4. กลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการความเสี่ยง (Risk Response) 5. บริหารความเสี่ยง (Risk analysis) 6. ข้อมูลและการสื่อสารด้านบริหารความเสี่ยง (Communication and consultation) 7. การติดตาม (Monitor and review)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. (2562). *แนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐเรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2553*. (ฉบับที่ 3). กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (2556). *คู่มือการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง 2556*. สืบค้น 4 กันยายน 2564, จาก <https://www.pdmo.go.th>.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). *การจัดการความเสี่ยงและตราสารอนุพันธ์เบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- จันทนา สาขารและคณะ. (2554). *การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทีพีเอ็น เพรส.
- ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2551). *การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธ สุนทรายุทธ. (2550). *ปัจจัยความเสี่ยงภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยาหลักการ การประยุกต์และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- นิรภัย จันทรสวัสดิ์. (2551). *การบริหารความเสี่ยง Risk Management*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สุตรไพศาล.

- วิวัฒน์ ตู๋จำนงค์. (2560). รูปแบบการบริหารความเสี่ยงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (2562). คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สืบค้น 6 มกราคม 2564, จาก <https://psdg.mof.go.th/th/view/attachment/file/3134353438/%E0>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2562). คู่มือการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประจำปีบัญชี 2562. สืบค้น 5 มกราคม 2564, จาก <http://edf.moe.go.th/web/wp-content/uploads/2019/>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือการบริหารความเสี่ยง. สืบค้น 5 มกราคม 2564, จาก <https://hrold.moph.go.th>.
- สุทธวิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และคณะ. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษานนทบุรี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัญญา ณ ระนอง. (2559). การจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ. กรุงเทพฯ: (ม.ป.พ.).

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์กับการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทย ในการบริหารจัดการ*

THE SAJJA SAVINGS GROUP AND THE PARTICIPATION OF THAI MONKS IN
MANAGEMENT



พระครูวิมลโสมนันท์ (โชคชัย อุคคเสโน)

PhrakruWimolsomanan (Chokchai Ukkaseno)

วัดท่าโสม ตำบลท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

Wat Tha Som Tha Som Subdistrict Khao Saming District Trat Province

Email: Mtn.ss22444@gmail.com

บทคัดย่อ

งานด้านสาธารณสงเคราะห์เป็น 1 ในพันธกิจของการบริหารกิจการพระพุทธศาสนา ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับที่ 23 (พ.ศ.2541) สามารถแยกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สงเคราะห์ทางวัตถุ และสงเคราะห์ทางจิตใจ พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการให้แนวคิดและขับเคลื่อน มีการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในเขตพื้นที่นั้น ๆ โดยยึดโยงกับหลักเดิมคือกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่พระอาจารย์สุบิน ปณีโต วัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด ได้ริเริ่มทำไว้ในจังหวัดตราด จนสามารถต่อยอดแนวคิดในหลายที่ที่ผู้เขียนยกตัวอย่างคือ วัดท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ในลักษณะที่ว่า เป็นการเก็บเงินไว้ในยามลำบาก โดยถือสัจจะเป็นสำคัญ โดยมีกฎเกณฑ์กติกาในกลุ่มพอสมควร เช่น สมาชิกต้องเป็นคนในหมู่บ้านนั้น อย่างน้อย 1 ปี เต็ม ยกเว้นที่ปรึกษา เป็นต้น

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์สำเร็จได้ด้วยหลักการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของพระสงฆ์ โดยผ่านกระบวนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ที่ผสมผสานหลักคำสอนทางศาสนาพุทธประยุกต์หลักธรรมคือ ทิฐุธัมมิกัตถประโยชน์ เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ คือ 1.อุฏฐานสัมปทา ขยันหาทรัพย์ 2.อารักขสัมปทา รู้จักอดออม 3.กัลยาณมิตตตา คบคนดีเป็นเพื่อน 4.สมชีวิตา ไม่ฟุ้งเฟ้ออยู่อย่างพอเพียง กลุ่มสัจจะออมทรัพย์จึงทำให้เกิดประโยชน์ต่อพระสงฆ์ ชุมชนและประเทศชาติ

คำสำคัญ: กลุ่มสัจจะออมทรัพย์; พระสงฆ์; การบริหารจัดการ

Abstract

Public welfare work is one of the missions of the administration of Buddhist affairs according to the Sangha Act No. 23 (B.E. 2541). It can be divided into 2 main types: material aid and mental support. The monks participated in giving ideas and driving the management of the Truth Savings group in that area. By adhering to the original principle, which was the group of truth collecting treasures that Venerable Subin Paneeto, Phai Lom Monastery, Trat Province initiated to do in Trat Province until being able to build on the concept in many places that the author, for example, is Wat Tha Som, Khao Saming District, Trat Province in a way that it's a collection of money in difficult times. by taking truth as important with reasonable rules and regulations in the group, such as members must be residents of that village for at least 1 full year, except consultants, etc.

The Savings Truth Groups are successful by promoting the establishment of groups or organizations of monks. through the process of conducting activities of the Sajja Savings Group that combines Buddhist religious doctrines with applied Dharma principles. Dittadhammikattā-dhamma, Benefits principle in Buddhism, consisting of four principles: 1. Utthanasampada: diligence in acquiring wealth; 2. Protecting and saving money earned; 3. Kalyanamittata. Associating with good people as friends. The Sajja Savings Group therefore benefited the monks, community and nation.

Keywords: Sajja Savings Group; Monks; Management

บทนำ

ประเทศไทยมีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านพิธีกรรม ด้านเทศกาลสำคัญหรือในด้านของการทำมาหากินต่าง ๆ เชื่อมโยงกับความเชื่อความศรัทธาในพระพุทธศาสนาโดยส่วนใหญ่พระสงฆ์จึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการที่จะช่วยขับเคลื่อนหรือแนะนำประชาชนไปในทางที่ดี ละเว้นจากความชั่วที่เป็นบาปอกุศล และทำจิตใจให้บริสุทธิ์ผ่องใสตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ถึงกระนั้นในเรื่องของการทำสาธารณประโยชน์หรือการสงเคราะห์ประชาชนยังคงเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญที่พระสงฆ์จำเป็นต้องตระหนักและมีส่วนร่วมในการที่จะสงเคราะห์ประชาชนทั้งในเรื่องของวัตถุสิ่งของ สนับสนุนด้านร่างกาย และการสนับสนุนในเรื่องของจิตใจ มีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรประเทศชาติอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข รวมกันเป็นบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) ค้ำยันกันให้พระพุทธศาสนาอยู่ต่อไปได้ บทบาทหน้าที่สำคัญของพระสงฆ์ในกลุ่มสังฆ

ออมทรัพย์คือจะอย่างไรให้ประชาชนตระหนักรู้ถึงการอดออมหรือการออมทรัพย์เพื่อให้รู้ถึงความยากลำบากการออมทรัพย์ แสวงหาทรัพย์และการใช้สอยทรัพย์อย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุดโดยใช้หลักพุทธศาสนาคือการหาทรัพย์มาได้ การรักษาทรัพย์ การคบเพื่อนที่ดี และการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อจนเกิน เก่งรักษาไว้ในการลำบากหรือเกิดภัยเฉพาะหน้าโดยประยุกต์ใช้กับหลักทางพุทธศาสนา ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาใช้เรียกว่าพุทธศาสตรผสมผสานกับหลักของสังคมเรียกว่า สังคมศาสตร์ จะทำอย่างไรให้สังคมอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขมีความพอเพียงเลี้ยงชีพ มีความมั่นคงในชีวิตและสามารถมีความปลอดภัยในชีวิต และที่สำคัญคือหลักของเศรษฐศาสตร์ที่เน้นไปในเรื่องของปัญหาปากท้องของประชาชนซึ่งการเชื่อมโยงกับการใช้หลักสัจจะออมทรัพย์ นำมาสู่การเขียนบทความกลุ่มสัจจะออมทรัพย์กับพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการว่าจะมีส่วนร่วมไปในทิศทางใดและจะนำพาประชาชนไปสู่ความเจริญและพัฒนาสังคมได้อย่างไร

พระสงฆ์กับงานสาธารณสงเคราะห์

พระสงฆ์ไทยมีบทบาทในการทำสาธารณสงเคราะห์ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการสาธารณภัยและการสงเคราะห์ประชาชนในเรื่องของจิตใจมีความสำคัญอย่างมาก เพราะพระสงฆ์เป็นผู้นำทางด้านของจิตวิญญาณ โดยเฉพาะในประเทศไทยมีความเชื่อและศรัทธาในพระรัตนตรัยซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือพระสงฆ์เป็นผู้นำคำสอนในทางพุทธศาสนาเผยแผ่และสามารถอธิบายหลักของการใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขทำให้ประชาชน ได้ละเว้นความชั่วทำความดี และทำให้ผ่องใสและในส่วนของการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ที่นักวิชาการได้กล่าวถึงจะเน้นในส่วนของการสงเคราะห์ไม่ว่าจะเป็นสถานที่วัด การอนุเคราะห์สิ่งของ หรือการสงเคราะห์ทางด้านจิตใจ กล่าวคือการแนะนำอธิบายเผยแผ่หลักธรรมตามที่ผู้เขียนได้กล่าวเบื้องต้น เหล่านี้เป็นบทบาทของพระสงฆ์ที่อยู่ในหลักของการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาด้านการเผยแผ่และการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของคณะสงฆ์ที่จะต้องจัดการให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยโดยผ่านกระบวนการของการวางแผน การคัดสรรบุคลากรที่จะต้องรับผิดชอบ การเช็คตรวจสอบ รวมไปถึงการประเมินของการทำสาธารณสงเคราะห์ ทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นจึงได้รวบรวมแนวคิดของการสาธารณสงเคราะห์ไว้ดังต่อไปนี้

การสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง การดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ของแก่งานหรือของบุคคลหรือคณะบุคคล หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลหรือการอุดหนุนจนเจือสถานที่ตั้งเป็นสาธารณสมบัติหรือประชาชนทั่วไป พระสงฆ์และวัดควรสงเคราะห์ประชาชน ดังนี้ (พุทธทาสภิกขุ (เจ้าม อินทปญโญ), 2537)

- 1) ควรสงเคราะห์ฝ่ายจิตใจให้มีสติปัญญา รู้จักแก้ปัญหาด้วยตัวเอง
- 2) ควรสงเคราะห์ทางด้านศีลธรรม
- 3) ควรสงเคราะห์ให้มนุษย์มีความสว่างทางปัญญา

- 4) ควรสงเคราะห์ให้กินอยู่แต่พอดี
 - 5) ควรสงเคราะห์ในการให้ธรรมมากกว่าให้วัตถุ
 - 6) ควรสงเคราะห์ให้เขามีความเข้มแข็ง การสงเคราะห์ด้านอื่น ๆ ได้แก่
 - 6.1) บริการด้านให้ความรู้ทางศีลธรรมและบำเพ็ญประโยชน์แก่นักเรียนและประชาชน
 - 6.2) จัดตั้งทุนสงเคราะห์ และให้ความช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การเรียนแก่นักเรียนยากจน
 - 6.3) การบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน
 - 6.4) จัดตั้งศูนย์อบรมสัมมนาอาชีพแก่ประชาชน
 - 7) การสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่
 - 7.1) สงเคราะห์ปกติ
 - 7.2) ให้สถานที่ในวัด หรือของวัด จัดตั้งกุศลสาธารณสถาน เช่น โรงเรียน สุขศาลา ศาลาประชาชน เป็นต้น
 - 7.3) อนุญาตให้ทางราชการหรือคณะบุคคลใช้อาคารของวัด ลานวัด จัดงานการกุศล งานรื่นเริงตามเทศกาลในประเพณีนิยม
 - 8) สงเคราะห์ตามเหตุการณ์
 - 8.1) อนุญาตให้ประชาชนที่ประสบสาธารณภัยเข้าพักพิงในอาคารหรือสถานที่ของวัด
 - 8.2) รวบรวมปัจจัยเครื่องอุปโภคบริโภคส่งไปให้แก่ผู้ประสบสาธารณภัย
- การสงเคราะห์ของพระสงฆ์ ควรมีลักษณะดังนี้
- 1) เมื่อวัดมีที่ดินเหลือ ควรจัดตั้งโรงเรียน หรือสถานการศึกษาระดับต่าง ๆ ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัด
 - 2) พระสงฆ์ควรตั้งสุขศาลา สถานือนามัย หรือโรงพยาบาล ภายในวัด ในเขตวัด
 - 3) ควรสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ ห้องสมุดประจำหมู่บ้าน พิพิธภัณฑ์ในวัด
 - 4) ควรตั้งสภาตำบล ใช้เป็นที่ประชุมราษฎรของหน่วยราชการ ในกิจการด้านการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล ท้องถิ่น โดยอนุญาตให้ใช้สถานที่วัด
 - 5) ควรสร้างบ่อน้ำดื่ม น้ำใช้ น้ำประปาหมู่บ้าน น้ำใช้ในการเกษตร
 - 6) กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ หรือกิจการอื่น ๆ ของหมู่บ้าน ควรให้ใช้สถานที่วัด
 - 7) กิจกรรมแก้ปัญหาเฉพาะหน้า พระสงฆ์ควรจัดการชวนช่วยกัน โดยพระเป็นผู้นำให้ชาวบ้านได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีวัดเป็นศูนย์กลาง (ข้าหลวง วุฒิจันทร์, 2526)

หลักการพัฒนাজิตใจมนุษย์ ได้แก่

1. การพัฒนาทางกาย ได้แก่ การพัฒนาคนให้มีร่างกายแข็งแรงมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ดี มีปัจจัย 4 พอเพียงที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม
2. การพัฒนาด้านศีล ได้แก่ การพัฒนาด้านการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม ทำให้คนในสังคมมีระเบียบวินัย มีความประพฤติดี มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ก่อให้เกิดการเบียดเบียน ตลอดจนมีความสุจริตทั้งทางกาย วาจา ใจ และอาชีพ
3. การพัฒนาด้านจิต ได้แก่ การพัฒนาด้านการฝึกอบรมจิตตนเอง พัฒนาตนเองให้เจริญขึ้นมีคุณธรรมเพื่อให้มีคุณภาพจิตที่ดี มีจิตใจที่มั่นคงไม่ปล่อยให้จิตคิดฟุ้งซ่านไปตามอารมณ์ต่าง ๆ เมื่อสุขภาพจิตดีจะก่อให้เกิดมีสุขภาพดีไปด้วย
4. พัฒนาปัญญา ได้แก่ การพัฒนาการฝึกอบรมปัญญาให้รู้และเข้าใจ มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จะต้องฝึกปัญญาทั้งในแง่ที่ทำให้ขบวนการความคิด การรับรู้ที่ไม่ถูกกิเลส อาทิ ความโลภ ความโกรธ และความหลงเข้าครอบงำทำให้การคิดที่ไม่มีอคติด้วยการใช้โยนิโสมนสิการพิจารณาให้เห็นจริงด้วยปัญญาตามหลักทางพุทธศาสนา (พระราชมุนี (ประยูร ปยุตโต), 2527)

สรุปได้ว่า งานด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์นี้ สามารถแยกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สงเคราะห์ทางวัตถุ และสงเคราะห์ทางจิตใจ ซึ่งสำคัญทั้งสองประการถึงแม้หลายคนเข้าใจว่าทางจิตจิตสำคัญกว่าก็ตาม สาธารณสงเคราะห์เป็นภาระหน้าที่ของพระสงฆ์เพื่อประชาชน โดยจะต้องดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม ไม่ขัดต่อหลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของมหาเถรสมาคม และต้องเป็นไปตามกฎหมายของฝ่ายบ้านเมืองด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสงเคราะห์ประชาชนด้วยการมีส่วนร่วมสนับสนุนกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ซึ่งเป็นการนำแนวคิดที่จะนำความพอเพียงและการอดออมมาให้สู่ประชาชนโดยมีฐานคิดจากหลักพุทธศาสนาจึงเป็นงานที่สงเคราะห์ เรียกชื่อว่า “สาธารณสุขสงเคราะห์” ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้เขียนจะได้กล่าวในข้อต่อไป

การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ความหมายและความสำคัญของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ความหมายของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ว่า กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ หมายถึง กิจกรรมของประชาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือกันและกัน ด้วยการประหยัดและออมทรัพย์ร่วมกัน ใครมีความเดือนร้อนก็นำไปใช้เมื่อจำเป็น โดยคิดดอกเบี้ยตามความเหมาะสมที่ตกลงร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม (กรมการพัฒนาชุมชน, 2552) หรือหมายถึงองค์กรชุมชนประเภทหนึ่งที่คนในชุมชนเข้ามาร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสมทบทุนร่วมกันโดยอาศัยหลักการของสหกรณ์เป็นสำคัญ และแนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้คนในชุมชนมีแหล่งเงินทุนเป็นของตนเอง (อารีย์ เชื้อเมืองพาน, 2542)

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เป็นองค์กรธุรกิจขนาดเล็กในระดับหมู่บ้านหรือตำบล ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยกลุ่มชาวบ้านในท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อสร้างกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้เงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มได้ตกลงหรือให้สัจจะต่อกันว่าจะออมเงินอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน โดยนำเงินนั้นมาฝากไว้กับกลุ่ม ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการสร้างนิสัยในการออม และนำเงินที่ออมไว้นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วยการให้สมาชิกกู้ไปใช้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และแก้ปัญหาความเดือดร้อนทางการเงินของครอบครัว ตามลักษณะข้างต้นนี้จึงทำให้มีผู้เรียกกลุ่มสัจจะ ออมทรัพย์ในชื่อต่าง ๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ธนาคารหมู่บ้าน เป็นต้น (ภราดร ปรีดาศักดิ์, 2541)

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์สร้างให้เกิดทุนชุมชนทั้งทุนทางเศรษฐกิจและทุนทางสังคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งและการพึ่งตนเองของชุมชน เป็นการนำชุมชนไปสู่เป้าหมายแห่งการพึ่งตนเองที่ยั่งยืน คือ

1. การแก้ปัญหาความยากจน หนี้สิน ที่จะลุกลามไปสู่ปัญหาสังคมด้านอื่น ๆ โดยการให้ชุมชนมีเงินออมเป็นของตนเอง ที่เกิดจากความประหยัดและความซื่อสัตย์
2. ให้ชุมชนรู้จักการพึ่งตนเองในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านทุน การจัดการ โดยตั้งอยู่บนฐานของหลักคำสอนทางศาสนาที่ว่า “อดตา หิ อดตโน นาโถ ตนแลเป็นที่พึ่งแห่งตน”
3. การแก้ปัญหาความแตกร้าง การทะเลาะวิวาทของคนในชุมชน ให้หวนกลับมาสู่ความสามัคคี ตระหนักถึงการแก้ปัญหาชุมชนร่วมกัน
4. เป็นการสร้างพลังสำรองให้แก่ชุมชน ให้หลุดพ้นจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ จากพ่อค้านายทุน โดยอาศัยพลังชุมชนในการจัดการทุนและธุรกิจชุมชน
5. สร้างความภาคภูมิใจ ความมีศักดิ์ศรีให้หวนคืนสู่ชุมชน
6. ให้คุณธรรม ความรัก ความสามัคคี และการปฏิบัติตามคำสอนพุทธศาสนากลับมาสู่ใจของชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2543)

สรุปได้ว่า กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เป็นกิจกรรมของประชาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือกันและกัน ด้วยการประหยัดและออมทรัพย์ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสมทบทุนร่วมกัน โดยอาศัยหลักการของสหกรณ์เป็นสำคัญ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการสร้างนิสัยในการออมและนำเงินที่ออมไว้ นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ด้วยการให้สมาชิกกู้ไปใช้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และแก้ปัญหาความเดือดร้อนทางการเงินของครอบครัว การดำเนินงานกลุ่มให้ถูกต้องโดยอาศัยหลักการดำเนินงานจากการยึดมั่น

พระสงฆ์ต้นแบบและการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

แนวคิดในการริเริ่มเรื่อง “สัจจะสะสมทรัพย์” และขยายมาเป็น “สัจจะออมทรัพย์” มีความริเริ่มจากพระสงฆ์ กล่าวคือ พระอาจารย์สุบิน ปณีโต วัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด ที่ได้ริเริ่มแนวคิดในการสร้างสาธารณสงเคราะห์แก่ประชาชนที่นับได้ว่า อยู่ในภาระงานบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านอยู่แล้ว และได้ขยายไปหลายที่ เช่น วัดท่าโสม จังหวัดตราด ได้นำแนวคิด

จากพระอาจารย์สุบินมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่ตนเอง จนสามารถต่อยอดแนวคิดในลักษณะที่ว่าเป็นการเก็บเงินไว้ในยามลำบาก โดยถือสัจจะเป็นสำคัญและ/หรือ หลาย ๆ จังหวัด เช่น จังหวัดศรีสะเกษ เป็นต้น เป็นการลดความเสี่ยงในชีวิตไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือจิตใจเป็นการเตรียมความพร้อมในวันที่ทรัพย์สินสมบัติหรือสิ่งอำนวยความสะดวกลดน้อยลง และเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องของจิตใจเข้าสู่ภาวะธรรม ที่เป็นจริงของชีวิตคือ เกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไปในที่สุด ในส่วนของจังหวัดตราดมีพระสงฆ์ต้นแบบ คือ พระอาจารย์สุบิน ปณีโต ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสะสมทรัพย์ มีความคิดที่สามารถนำประยุกต์ใช้ในชุมชนสังคมประเทศไทยได้ นับเป็นพระสงฆ์ต้นแบบของการออมทรัพย์เพื่อประโยชน์หรือเรียกว่า “อยู่อย่างไม่ประมาท” ตามหลักพระพุทธศาสนาเป็นพุทธศาสตร์ ผสมผสานกับสังคมศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ เป็นความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจทำให้สังคมน่าอยู่มากขึ้น



“พระสุบิน ปณีโต ผู้ริเริ่มกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ (ไทยพลักรีก้า, 2555).

พระสุบิน ปณีโต ได้ถอดกระบวนการคิด “การเงินเพื่อชุมชน” โดยใช้ “วัด-พระ” เป็นศูนย์กลาง เพื่อแก้ปัญหาปากท้อง สร้างสังคมอยู่ดีมีสุข โดยใช้คำสอนของพระพุทธเจ้าที่ว่า “ธรรม” ที่ทำให้โลกรอดได้คือ “เมตตาธรรม” ที่เปี่ยมไปด้วยจิตที่เมตตากรุณาต่อบุคคลคนอื่น และสัตว์โลก ดังนั้น เมื่อปัญหาของสังคมคือคนส่วนใหญ่ที่เป็นฐานราก หากจะใช้พระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นแนวทาง เป็นวิธีการที่จะเกิดการเชื่อมประสานสังคมที่แตกแยก ต้องอาศัยความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พระสุบินเปรียบว่า แจกกันที่แตกก็ยังมีการจับขณะที่ หิน ปูน ทราย ก็มีน้ำเป็นตัวเชื่อมทำให้ติดกัน แต่ “คนแตก” ด้วยความคิด การศึกษา ฐานะ ยศ บิรवार อำนาจ และชนชั้นวรรณะ ซึ่งพระสุบินมองว่าปัญหานี้มีมานานแล้วในสังคม และเป็นเช่นนี้มาโดยตลอด พระพุทธเจ้าบอกว่าหากเราใช้หลักเมตตา หลักความเป็นจริง ไม่มีใครเก่งกว่าใครและเราอยู่ภายใต้การ เกิด แก่ เจ็บ ตาย ไม่มีใครเอาชนะเรื่องนี้ได้ ดังนั้นต้องนึกถึงความจริงนี้ แล้วเราก็จะมีจิตใจที่อ่อนโยน มีจิตใจที่อ่อนน้อมและเป็นธรรม

ดังนั้น ในฐานะที่เป็น “พระ” พระสุบินจึงใช้ขบวนการทางศาสนาเป็นตัวแปร เอาความเป็นพระและเอาความปรารถนาดีมา แล้วเอาพื้นฐานบุญกุศลเป็นกลไกในการขับเคลื่อน ในการ

ก่อตั้ง “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์” ขึ้นเพื่อแก้ปัญหาความขัดสนและความยากไร้ในชุมชน โดยมองเห็นว่าคนไทยยังตกอยู่ภายใต้อำนาจพุทธศาสนาเป็นส่วนใหญ่ มีการทำบุญทำทาน ทั้งงานบวช งานแต่ง งานตาย ตลอดจนงานทอดกฐิน ผ้าป่า มีการบริจาคกันตลอด แต่ยามที่คนขัดสนความยากจนกำลังรุกรานมาตามลำดับกลับไม่มีใครช่วยเหลือใคร เพราะปัจจุบันหลักธรรมะกำลังเสื่อมลง แม้แต่พี่น้องที่ต้องจุนเจือช่วยเหลือกันก็พึ่งพากันไม่ได้ หรือความเป็นคนในชุมชนก็พึ่งพากันไม่ได้ ในยามเดือดร้อน ป่วยไข้ อุบัติเหตุ นี่เป็นความเสื่อมทางสังคม จึงคิดว่าหากมี “ทุน” มาช่วยกันในยามเดือดร้อนก็จะช่วยแก้ปัญหาได้ พระสุบินยังกล่าวว่า “สังคมการออมในวัฒนธรรมเด็ก ๆ เราบอกว่าการออมในเด็ก ออมแล้วขาดทุน ใส่กระปุก ออมแล้วไม่เกิดประโยชน์ บางทีพ่อแม่ก็ไปแตะกระปุก แต่หลักพุทธเน้นให้ออมอย่างเกิดประโยชน์ การออมเป็นสิ่งดีอยู่แล้ว แต่การออมแบบใส่กระปุกอย่างนี้ไม่ทันยุคทันสมัย เพราะเป็นเงินตาย เราออมใส่กระปุกวันบาทละ 1 บาท ในหมู่บ้านมี 100 คน เงินจะตายวันละ 100 บาท เดือนละ 3,000 บาท ปีละ 36,000 บาท อยู่ในกระปุกเฉย ๆ แต่เงินเฟ้อ 3-4% ฉะนั้นเราขาดทุน กว่าเราจะแตะกระปุกไปฝากสถาบันการเงินได้ร้อยละ 0.75 แล้วไปกู้มาร้อยละ 9 ร้อยละ 10 ขาดทุนทั้งขึ้นทั้งล่อง ทำไมเราไม่คิดเชิงบริหารบ้าง ถ้ามว่าพ่อแม่เป็นหนี้ใหม่ ถ้าเป็นทำไมไม่เอาเงินลูกหลานมาหมุนล่ะ มีกำไรก็ปันผลให้ลูกหลานไปเลย หรือยามป่วยไข้ก็เอาเงินนี้มาดูแลตัวเรา ลูกหลานเราต้องลุกขึ้นมาทำเลย ชุมชนเขาก็เห็นด้วย ก็เริ่มออมกันแบบนี้” เป็นแนวคิดเชิงสังคมศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ รวมถึงพุทธศาสตร์ หมายถึง เข้าด้วยกัน (ไทยพลักรีก้า, 2555).

ตัวอย่างการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์วัดท่าโสม โดย พระครูวิมลโสมนันท์ (โชคชัย อุคฺคเสโน) เจ้าอาวาสวัดท่าโสม รองเจ้าคณะอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

“กลุ่มสัจจะออมทรัพย์วัดท่าโสม” โดยเริ่มแรกระดมทุนจากกลุ่มคณะกรรมการวัดและประชาชนที่สนใจในราคาหุ้นละ 10 บาท ไม่เกิน 10 หุ้นต่อคน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์วัดท่าโสม ก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2543 ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลวัดท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด มีที่ทำการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ณ วัดท่าโสม เวลาทำการเวลา 10.00 น. - 13.00 น. มีสมาชิกนับถึงปัจจุบัน (12 สิงหาคม 2552) จำนวน 1,097 คน

1. เงินสะสมแรกเข้า จำนวน 43,120 บาท
2. เงินสะสม/เดือน จำนวน 207,140 บาท
3. เงินสะสมสิ้นปี จำนวน 11,036,850 บาท
4. เงินสวัสดิการ จำนวน 3,987,000 บาท

รวมเงินทั้งหมด จำนวน 15,023,850 บาท (พระครูวิมลโสมนันท์ และ สุพจน์ แสงเงิน, 2553)

ซึ่งในปี 2565 นี้มีเงินหมุนเวียนกว่า 90 ล้านบาท โดยมีเจ้าอาวาส เป็นองค์กรที่สนับสนุนการจัดตั้งจำนวนสมาชิก 940 คน ณ วันที่ 12 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่ม/กองทุน

1) เพื่อสนับสนุนให้มีการออมในชุมชน
2) เพื่อให้ประชาชนในชุมชนดำเนินการจัดสวัสดิการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พึ่งพาไม่ทอดทิ้งกัน

3) เพื่อสนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้เข้าถึงเงินทุนและสวัสดิการภาคประชาชนอย่างทั่วถึงโดยใช้หลักเมตตาธรรม

4) เพื่อพัฒนาและต่อยอดกองทุนสวัสดิการให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

จุดเด่น/ผลการดำเนินงานสวัสดิการที่กลุ่มภาคภูมิใจ ได้แก่

- ช่วยให้สมาชิกทุกคนได้มีและเข้าถึงสวัสดิการ โดยเฉพาะ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ
- ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างมีเมตตาธรรม
- ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองและช่วยเหลือสังคมได้
- ช่วยให้ชุมชนเกิดการพัฒนาโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม (กองทุนสัจจะสะสมทรัพย์

บ้านท่าโสม, 2565)

พระอาจารย์สุบิน ปณีโต ได้เริ่มสนับสนุนและเผยแพร่ความคิดที่จะจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ขึ้นในหมู่บ้านของตนเอง แต่ก็เกิดคำถามจากคนในหมู่บ้านว่าเอาอีกแล้วหรือเงินจากกลุ่มออมทรัพย์กลุ่มเดิมยังไม่ได้คืนเงินใหม่อีกแล้ว พระอาจารย์สุบิน ปณีโต ได้ชี้แจงไปว่าไม่ได้บังคับญาติโยม เพียงแต่ชี้ทิศทางความคิดที่เอาตามได้สนทนากับครูชบ ยอดแก้ว แล้วเกิดผลสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาของคนในชุมชนและจังหวัดของเขาได้ เงินเพียงแค่ 10 บาทเท่านั้นลองให้ญาติโยมได้ทำดูในที่สุดการประชุมก็เป็นผลสำเร็จลงได้เพราะเสียงส่วนใหญ่สนับสนุนพระอาจารย์สุบิน ปณีโต อีกทั้งชาวบ้านก็มีความเลื่อมใสศรัทธาพระสงฆ์อยู่แล้ว จึงได้เริ่มจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในหมู่บ้านของตนเอง ตั้งแต่นั้นมาถือเป็นก้าวแรกของการจัดตั้งและกำเนิดกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในจังหวัดตราด เมื่อแรกเริ่มการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ประมาณ 70 คน พอระยะเวลาผ่านไป 3 - 4 ปี ก็มีสมาชิก ประมาณ 200 - 300 คน พระอาจารย์สุบิน ปณีโตก็ได้เริ่มสนับสนุนให้เกิดกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ขึ้นเป็นกลุ่มที่ 2 ณ วัดทุ่งเขา อำเภอลำสมิง จังหวัดตราด ซึ่งเป็นวัดที่จำพรรษาอยู่ จากปี พ.ศ. 2533 จนถึงปัจจุบันกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ได้ขยายออกไปถึงจำนวน 162 กลุ่ม

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ โดยเปลี่ยนจากสัจจะสะสมทรัพย์ เป็น “สัจจะออมทรัพย์” แต่ความหมายคืออย่างเดียวกันที่วัดท่าโสม ตำบลท่าโสม อำเภอลำสมิง จังหวัดตราด ก็เป็น 1 ใน 162 กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ดังกล่าวของจังหวัดตราด ซึ่งการก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในจังหวัดตราด มีกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. สมาชิกต้องเป็นคนในหมู่บ้านนั้น อย่างน้อย 1 ปีเต็ม ยกเว้นที่ปรึกษา

2. การจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน (คณะกรรมการมีอายุวาระ 1 ปี สิ้นปีเลือกคณะกรรมการใหม่ คนเก่าสามารถถูกเลือกเข้ามาเป็นคณะกรรมการในวาระใหม่ได้)

3. สมาชิกต้องสะสมเงินประจำเดือนอย่างน้อย 10 บาท อย่างมาก 100 บาท จะลดหรือจะเพิ่มเงินฝากได้เมื่อครบรอบปีผล (ครบปีของการตั้งกลุ่ม) สมาชิกมีเงินสะสมต่ำกว่า 30 บาท ต่อเดือนมาชดเชยเงินคณะกรรมการจะต้องพิจารณาให้กู้ที่หลังทุก ๆ ครั้งไป

4. สมาชิกกู้เงินได้บัญชีละ 1,000 บาท (โดยสมมติ) ผ่อนส่งไม่เกิน 10 เดือน และไม่ต้องเสียดอกเบี้ย แต่ต้องเสียค่าบำรุงร้อยละ 2 ต่อเดือน (แล้วแต่จะตกลงกันในกลุ่ม) ในระบบผ่อนส่งเงินต้นพร้อมเงินค่าบำรุงทุกเดือน

5. ในวันประชุมและส่งเงินประจำเดือน สมาชิกไม่สามารถส่งเงินได้ (ขาดส่ง) ต้องเสียค่าปรับบัญชีละ 20 บาท ค่าปรับนี้จะนำส่งกองทุนสวัสดิการ

6. สมาชิกจะกู้เงินใหม่ได้ จะต้องชำระบัญชีเก่าให้หมดก่อน

7. การพิจารณาให้กู้ คณะกรรมการจะพิจารณาให้กู้ตามความจำเป็น ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ คือ เจ็บป่วย เสียค่าบำรุงการศึกษาให้กับบุตรหลานอื่น ๆ หากมีผู้กู้หลายรายและมีเงินกู้ไม่พอให้ตกลงกันแบบพี่น้อง

8. ครบ 12 เดือน จะต้องแบ่งเงินปันผลตามหุ้น โดยคิดหุ้นละ 10 บาท จัดสัดส่วน ดังนี้ 50 % ของเงินค่าบำรุง ปันผลตามหุ้น อีก 50% นำส่งเข้ากองทุนสวัสดิการ พร้อมทั้งจัดสรรค่าตอบแทนให้คณะกรรมการ ผู้ทำงานโดยเริ่มจากปีที่ 2 ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการ เช่นเดียวกับธนาคาร หรือสหกรณ์ได้

9. เมื่อมีเงินเหลือจากการกู้ยืมแล้วต้องนำฝากสถาบันการเงิน เช่น ธนาคารหรือสหกรณ์

10. สมาชิกเข้าใหม่จะกู้เงินได้ต้องรอคอย 3 เดือนก่อนจึงจะมีสิทธิกู้ได้ครึ่งหนึ่งของรุ่นพี่

11. สมาชิกกลุ่มสัจจะฯ เป็นสมาชิกครบ 12 เดือนจึงสามารถรับสิทธิต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มจากกองทุนสวัสดิการ สมาชิกใหม่ได้รับสิทธิครึ่งหนึ่งของรุ่นพี่ เช่น รุ่นสองได้ครึ่งหนึ่งของรุ่นหนึ่ง เป็นต้น

12. สมาชิกกลุ่มสัจจะฯ เมื่อออกจากกลุ่มไปแล้ว ไม่ว่ากรณีใด ๆ จะหมดสิทธิรับบริการจากกองทุนสวัสดิการทันที และจะมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกใหม่ได้ต้องเกินสามปีขึ้นไป

13. สมาชิกกลุ่มสัจจะฯ จะถอนเงินสะสมคืนได้ เมื่อมีเงินสะสมเกิน 10,000 บาทขึ้นไป โดยถอนเงินคืนได้เพียงครึ่งหนึ่งของเงินสะสมเท่านั้น

14. คณะกรรมการทำบัญชี จะได้รับค่าตอบแทน โดยเริ่มจากปีที่ 2 ของการตั้งกลุ่มตามฐานะทางการเงิน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

15. กลุ่มสัจจะฯ รับสมาชิกได้เพียง 4 รุ่น เท่านั้น หากมีสมาชิกลาออกให้ซื้อหุ้นได้หากมีการรับสมาชิกเกินกว่ากฎเกณฑ์ให้คณะกรรมการเสนอต่อที่ประชุมสมาชิกของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อขอความเห็นชอบในการรับสมาชิกใหม่ ๆ (ที่เกินจากรุ่น 4)

16. ผู้ที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต้องอยู่ร่วมประชุมใหญ่ในวันสิ้นปี เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการพร้อมร่วมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ต้องอยู่รับฟังหลักการที่ทางกลุ่มได้เสนอขึ้นใหม่ในกรณีที่ปัญหาเกิดขึ้นในกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้ใหญ่ในครอบครัวที่บุคคลนั้นมีความประสงค์จะไม่ใช่สมาชิกต่อ โดยที่สมาชิกในครอบครัวนั้นไม่มีข้ออ้างใด ๆ ทั้งสิ้น

17. หากมีเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกฎเกณฑ์นี้ให้สมาชิกและคณะกรรมการช่วยกันพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป (พระครูวิมลโสภณนันท และ สุพจน์ แสงเงิน, 2553)

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์มีสิ่งที่น่าสนใจเป็นพิเศษคือใช้เงินให้เป็นตัวเชื่อมให้คนมารวมกันเพื่อสร้างจิตสำนึกในการออมทรัพย์และพัฒนาคนให้มีวินัยและความซื่อสัตย์สุจริตได้พลักบทบาทของเงินจากความหายนะ (อสรพิษ) มาเป็นเครื่องมือสร้างคนใน 3 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน และระดับระหว่างชุมชนไปถึงประเทศชาติ โดยประโยชน์ที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ทำให้มีแหล่งเงินกู้ในยามจำเป็นมีเงินออมเป็นของตนเอง ได้มีโอกาสพบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม นอกจากนี้กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ยังได้สร้างคนให้มีจิตสำนึกซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลาและส่วนรวมเห็นคุณค่าของสามัคคี ที่รวมพลังชุมชนให้พึ่งตนเองได้ สร้างทุนเงินไว้ในหมู่บ้านเป็นเครื่องสำรองและนำเงินไปใช้อย่างถูกวิธี อย่างประหยัดและมีประโยชน์แก่สมาชิกในกลุ่มสร้างกระบวนการพัฒนาผู้นำเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

สรุปได้ว่า กลุ่มสัจจะออมทรัพย์สำเร็จได้ด้วยหลักการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรของพระสงฆ์ โดยผ่านกระบวนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ที่ผสมผสานหลักคำสอนทางศาสนาพุทธโดยมีพระสงฆ์มีส่วนร่วมในการระดมความคิดและให้แนวทางการบริหารจัดการและหลักการพัฒนาเข้าด้วยกัน จนสามารถเชื่อมโยง คุณธรรม ความสามารถ ทรัพยากร เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมที่ยั่งยืน

ประยุกต์หลักพุทธศาสนามาใช้ อุ อา กะ สะ

การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาใช้เป็นการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ปัจจุบันที่จะเป็นช่วยลดรายจ่ายเพิ่มหรือสามารถออมสิ่งที่เป็นรายรับบางส่วนให้เกิดประโยชน์กับครอบครัว สังคมและเศรษฐกิจของประเทศชาติ เรียกว่า ทิฐุธัมมิกัตถประโยชน์ เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา คือ ประโยชน์ในปัจจุบัน 4 อย่าง บ้างเรียกว่า หัวใจเศรษฐกิจ "อุ อา กะ สะ" ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ คือ

1. อุภูฐานสัมปทา ขยันหาทรัพย์
2. อารักขสัมปทา รู้จักอดออม
3. กัลยาณมิตตตา คบคนดีเป็นเพื่อน
4. สมชีวิตา ไม่ฟุ่มเฟือยอยู่อย่างพอเพียง

รวมกันคือ อู่อากะสะความขยันหมั่นเพียร (อุ) การออม (อา) การมีเพื่อนที่ดี (กะ) การเลี้ยงชีพชอบ (สะ) (อง.อฎฐก. 23/144/289.)

ในหลักธรรมข้อที่ 2 กล่าวถึง การรักษาทรัพย์ที่หาได้และใช้จ่ายอย่างประหยัดการออมโดยผ่านกระบวนการสัจจะออมทรัพย์ก็ประยุกต์ใช้ในหลักธรรมข้อที่ 2 นอกจากจะหาทรัพย์มาได้แล้วมีเพื่อนที่ดีแล้วการรักษาทรัพย์ที่หามาได้อย่างคุ้มค่าและอดออมไว้ในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือในเวลาที่กำลังลำบากทำให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกและสิ่งสำคัญคือได้นำหลักของการใช้ชีวิตผ่านกระบวนการสัจจะออมทรัพย์มีหลักฐานพุทธศาสนาเรียกว่าพุทธศาสตร์ หลักของความเป็นอยู่ของการออมทรัพย์ต่าง ๆ เป็นสังคมศาสตร์ ผสมผสานกับเศรษฐศาสตร์ ด้วยจึงเกิดประโยชน์แก่ตนแก่ครอบครัวและแก่ชุมชน

ประโยชน์ของทุกฝ่ายในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์และการพัฒนาที่มั่นคง

พระสงฆ์เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับประชาชนที่อยู่ในบริเวณรอบวัดหรือชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้พระสงฆ์มีความน่าเชื่อถือและเป็นผู้ให้ได้

ส่วนประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ก็จะมีใจสบายใจว่าได้เก็บสะสมทรัพย์ไว้ในกรณีที่เกิดปัญหาหรือเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ ยังมีเงินก้อนนี้คอยช่วยเหลือและสามารถผ่านเรื่องร้าย ๆ เหล่านั้นไปได้ ถึงแม้จะไม่เกิดเรื่องที่ฉุกเฉินก็สามารถออมทรัพย์ไว้เก็บดอกเบี้ย ทำให้เศรษฐกิจในชุมชนดีขึ้น

ส่วนชุมชนก็จะมี ความมั่นคงมีความปลอดภัยในร่างกายและจิตใจ สามารถอยู่ด้วยกันอย่างไม่หวาดระแวง อยู่ด้วยกันด้วยความปลอดภัย มีความมั่นคงทางทรัพย์สิน สิ่งสำคัญคือได้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้คือรู้จักอดทนขยันหมั่นเพียรซึ่งเป็นหลักของทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ พระสงฆ์จึงเป็นผู้นำทำให้เกิดและชี้แนวทางซึ่งอาจจะดูเหมือนทางโลกนี้แต่จริง ๆ แล้วก็เป็นสิ่งที่อยู่ในทางธรรม รวมแล้วก็เป็นสิ่งที่ทำร่วมกันได้เป็นกิจกรรมที่มีรูปธรรมปรากฏชัดเจน

1.พระสงฆ์ เป็นองค์กรที่สนับสนุนการจัดตั้ง ให้แนวคิดและริเริ่มในการจัดตั้งกลุ่ม

2.สมาชิก ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างมีเมตตาธรรม

3.สังคม ช่วยให้ผู้ชุมชนเกิดการพัฒนาโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม

4.หลักธรรม นำหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ (หาได้, ใช้เป็น, คบเพื่อนดี, มีชีวิตพอเพียง) มาใช้

ภาพที่ 1 สรุปกลุ่มสัจจะออมทรัพย์กับการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ไทยในการบริหารจัดการ

สรุป

งานด้านสาธารณสงเคราะห์เป็น 1 ในพันธกิจของการบริหารกิจการพระพุทธศาสนา ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับที่ 23 (พ.ศ.2541) พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการให้แนวคิดและขับเคลื่อนมีการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในเขตพื้นที่นั้น ๆ โดยยึดโยงกับหลักเดิม คือ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่พระอาจารย์สุบิน ปณีโต วัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด ได้ริเริ่มทำไว้ในจังหวัดตราด สิ่งที่จะเกิดประโยชน์ต่อไปได้ คือ สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นการออมทรัพย์หรือเก็บผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งในขณะนี้ก็ได้ขยายไปไปหลาย ๆ ที่ที่เป็นเครือข่ายหรือนำรูปแบบไปพัฒนาต่อไป แต่โดยภาพรวมคณะสงฆ์ยังไม่มีรูปแบบของสหกรณ์ คณะสงฆ์เองหรือเป็นรูปแบบของธนาคารที่เลี้ยงตนเองไปได้ ส่วนหนึ่งก็อาจจะเป็นในเรื่องของธรรมเนียมที่มีข้อบัญญัติไม่ใช้พระภิกษุสามเณรเกี่ยวข้องหรือสะสม เกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สิน ถึงกระนั้นก็สามารถมีแนวคิดที่จะออมเพื่อประโยชน์แก่พุทธศาสนาหรือให้แนวคิดแก่ประชาชนในที่นี้พระสงฆ์ก็มีส่วนร่วมในการให้ความคิด ในการริเริ่มและในการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้สนับสนุนกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่เกิดขึ้นในจังหวัดตราดเป็นเบื้องต้นและขยายไปในพื้นที่ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ก็จะนำพาประชาชนไปสู่ความเจริญและพัฒนาสังคมให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เกิดความปลอดภัยทางทรัพย์สินและปัญหาแก่สังคมไทยโดยหลักที่นำมาใช้ คือในเรื่องของ การรู้จักอดออม รู้จักแบ่งเงิน สามารถบูรณาการกับหลักธรรม คือ ทิฐุธัมมิกัตถประโยชน์ กล่าวคือ การหาทรัพย์ได้ การรักษาทรัพย์ การคบเพื่อนดี และการวางตัวพอเพียงจึงจะสามารถเลี้ยงชีพด้วยตนเอง เลี้ยงครอบครัวและอยู่สังคมกับสังคมได้ เพราะฉะนั้นแล้วประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์นอกจากจะเป็นการเลี้ยงตัวเองแล้วยังเป็นการช่วยประชาชนสมาชิกที่อยู่ในสังคมให้อยู่รอดปลอดภัยได้

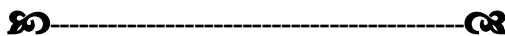
เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2543). *กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต*. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์สตอร์.
- _____. (2552). *งานของกรมการพัฒนาชุมชน ปี 2552*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์. (2526). *การพระศาสนาเพื่อความมั่นคงของชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ไทยพลับริกา. (2555). พระสุบิน ปณีโต สร้างผู้ประกอบการเพื่อสังคม ใช้ “วัด-พระ” เชื่อมใจชุมชน สร้างกำไรให้ “คนแตก-สังคมแตก”. สืบค้น 26 ธันวาคม 2565, จาก <https://thaipublica.org/2012/03/phra-subin-social-entrepreneur/>.
- แบบรายงานข้อมูลกองทุนสัจจะสะสมทรัพย์บ้านท่าโสม. (2565). *กองทุนสัจจะสะสมทรัพย์บ้านท่าโสม 2565*. ม.ปท.

- พระครูวิมลโสมนันท์ และ สุพจน์ แสงเงิน. (2553). ความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการกลุ่ม
สัจจะออมทรัพย์วัดท่าโสม ตำบลท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏพระนคร: ม.ป.ท.
- พระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2527). ลักษณะของสังคมพุทธ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีม
ทอง.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ). (2537). การสังคมสงเคราะห์ส่วนที่ยังขาดอยู่. นนทบุรี:
บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ภราดร ปรีดาศักดิ์. (2541). บทบาทสหกรณ์การเกษตรและกลุ่มออมทรัพย์ที่มีต่อตลาดเงินใน
ชนบทไทย 2539 (รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการตลาดการเงินในชนบทไทย). กรุงเทพฯ:
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
(บาลี). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อารีย์ เชื้อเมืองพาน. (2542). กลุ่มออมทรัพย์ : สถาบันการเงินเพื่อพัฒนาชุมชน. วารสารแม่โจ้
ปริทรรศน์, 6(2), 42-57.

นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพโดยใช้หลักพุทธธรรม*

PUBLIC HEALTH POLICY INTEGRATING WITH THE PRINCIPLES OF BUDDHISM



ปาริชาติ เปรมวิชัย

Parichat Premwichai

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

E-mail: parichat324@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้การนำเสนอแนวคิดในการบูรณาการหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา มาประยุกต์ในการดูแลสุขภาพ และหลักธรรมมานามัย ปรัชญาการดูแลสุขภาพด้วยหลักธรรมมานามัย ธรรมมานามัย มาจาก 2 คำ ได้แก่ คำว่า ธรรมะ กับ คำว่า อนามัย ธรรมะ คือ ธรรมชาติ และส่วนอนามัย คือ การมีสุขภาพกายที่ดี ดังนั้น “ธรรมมานามัย” จึงหมายถึง Healthy by natural method หรือการมีสุขภาพดีด้วยวิถีธรรมชาติ มาประยุกต์บนนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ โดยความสำคัญของระบบสุขภาพ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยจะต้องเตรียมความพร้อมในงานด้านสาธารณสุข ความสำเร็จของนโยบาย ได้ดำเนินการผ่านแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ระยะแรก คือ ระยะปฏิรูประบบ กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์ “ประชาชนแข็งแรง เศรษฐกิจแข็งแรง ประเทศไทยแข็งแรง” ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่สะท้อนถึงระบบบริการแบบองค์รวม มีการผสมผสานบริการอย่างหลากหลาย อยู่ใกล้ชิดวิถีชุมชน สร้างเสริมความเป็นธรรม ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จัดระบบเครือข่ายการส่งต่อเพื่อการดูแลที่เป็นระบบ มีกลไกบริหารนโยบายและยุทธศาสตร์ ให้สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ผ่านกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ระยะปฏิรูประบบนี้ พบว่า กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการกำหนดนโยบาย โดยให้ความสำคัญทั้งในเรื่องของตัวแสดงในกระบวนการนโยบายสาธารณะ และตัวแบบเพื่อการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ โดยการเลือกนโยบายที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามความต้องการ มีการทบทวนประเด็น ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยม

คำสำคัญ: นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ; หลักไตรสิกขา; ธรรมมานามัย

* Received September 15, 2022; Revised January 20, 2023; Accepted January 26, 2023

Abstract

This article presents the concept of integrating the principles of Buddhism, namely the Trisikkha principle, which consists of precepts, meditation, wisdom, to apply in health care, and the Dharmanamai principle. Dharma comes from 2 words, namely the word Dhamma and the word hygiene, Dhamma is natural, and hygiene is good physical health, so "Dhammanamai" means Healthy by natural method or healthy by natural way applied to public policy for health by the importance of the health system. It is imperative that Thailand prepares for public health work. The success of the policy has been implemented through the 20-year National Strategic Plan on Public Health. The Ministry of Health has promulgated a strategy. "Strong People, Strong Economy, Strong Thailand" which is a strategy that reflects a holistic service system. There is a wide range of services integration, close to the way of the community, promoting fairness, and promoting the efficient use of resources. Organize a referral network for systematic care. There is a mechanism for policy and strategic management to be able to drive into action through the process of preparing government action plans. Concrete work During this reform phase, the Ministry of Public Health has implemented policy formulation with emphasis on both actors in the public policy process and models for public policy analysis. By selecting the most appropriate policy to achieve the objectives according to the needs. Issues, strategies, indicators, and targets are reviewed. Based on ethics, morality, and values.

Keywords: Healthy Public Policy; Trisikkha principle; Dharmanamai

บทนำ

บริบททางสังคมในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะมิติด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้มข้น เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรอย่างเสรีส่งผลสู่เศรษฐกิจของประเทศ จากเดิมที่เคยเป็นเศรษฐกิจสังคมอุตสาหกรรมจะเปลี่ยนผ่านเป็นเศรษฐกิจสังคมดิจิทัล ซึ่งทำให้การดำรงชีวิตของประชากรมีการปรับเปลี่ยนตามไป ทั้งนี้ภายใต้กระแสดังกล่าว แนวโน้มความท้าทายในอนาคตจึงมีความเกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพของประชาชน ที่มาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย การเปลี่ยนแปลงฐานเศรษฐกิจไปสู่ยุคดิจิทัล การเกิดโรคอุบัติใหม่ และอุบัติซ้ำ การเสียชีวิตด้วยโรคไม่ติดต่อที่สามารถป้องกันได้ ปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติธรรมชาติ และภัยก่อการร้าย เป็นต้น โดยเสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ความท้าทายและโอกาสของสาธารณสุขไทย

หลังโควิด 19 ถือเป็นบททดสอบสำคัญที่ช่วยถอดบทเรียนให้สังคมไทยที่ว่า (1) การวางระบบจัดสรรทรัพยากรการแพทย์ให้เป็นไปตามกลไกตลาด เพื่อลดปัญหาการขาดแคลน และการกักตุนเพื่อเก็งกำไร (2) การเร่งพัฒนาระบบการแพทย์ทางไกลต่อยอดจากช่วงการแพร่ระบาด ที่สถิติการเข้ารับบริการในสถานพยาบาลลดลงมากและจัดส่งยาไปที่บ้านผู้ป่วยแทน และ (3) การลงทุนด้านการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมทางการแพทย์ของไทยให้มากขึ้น อาทิ การสนับสนุนการวิจัยด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์ โดยแนวทางในการขับเคลื่อนสังคมมีจุดหมายสำคัญคือ การสร้างความเจริญ การทำให้สังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี และทำให้สังคมมีความสุข โดยทุกภาคส่วนจะต้องสมดุลกัน ซึ่งคำว่าสุขภาวนั้นครอบคลุมภาวะที่เป็นสุข 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยไม่ได้มองเพียงกลุ่มชนใดกลุ่มชนหนึ่ง แต่ต้องมองในทุกระดับ ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับครอบครัว ระดับชุมชน และระดับสาธารณะ ทั้งนี้การจะบรรลุจุดหมายตามนโยบายสาธารณะใด สังคมจะต้องมีทิศทางหรือแนวทางที่สังคมส่วนรวมเห็นว่าควรที่จะดำเนินการไปในทิศทางนั้น ภายใต้พื้นฐานแห่งศีลธรรมและความสมดุลทางเศรษฐกิจ ซึ่งเรียกว่า นโยบายสาธารณะ ดังที่ สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปนโยบายสาธารณะจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งทางการเมืองและสังคมอย่างกว้างขวาง เพราะนโยบายสาธารณะมีรากฐานมาจากสภาพปัญหาต่าง ๆ ของสังคม และเป็นปัญหาที่ประชาชนคาดหวังว่ารัฐจะต้องรับผิดชอบในการแก้ไข ทำให้ปัญหาเหล่านี้ต้องเข้าสู่กระบวนการทางการเมือง ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างประชาชน (Public) พรรคการเมือง (Political Parties) รัฐสภา (Congress) ตุลาการ (Courts) ระบบราชการ (Bureaucracy) ระบบบริหาร (Executive) และราชการส่วนท้องถิ่น (Local Governments) เป็นต้น สิ่งที่จะต้องพิจารณาก็คือบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ดังกล่าว มีบทบาทหรือมีส่วนร่วมต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างไรและมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับ สัญญา เคนาภูมิ และบุณฉัตร จันทรแดง (2562) ที่ได้ให้ความเห็นว่า ในทางวิชาการได้พยายามแสวงหาตัวแบบหรือทฤษฎีในการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลวของการนโยบายสาธารณะ แต่เนื่องจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีความสลับซับซ้อนมากมาย ทั้งในแง่บทบาทของหน่วยงานที่รับเอานโยบายไปปฏิบัติ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติอีกหลายประการ เป็นต้นว่าปัญหาด้านศักยภาพขององค์กรซึ่งเป็นความพร้อมและความสามารถขององค์กร ในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ปัญหาด้านการควบคุมถือว่าเป็นความสามารถในการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติของนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ รวมไปถึงปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เช่น ความไม่เข้าใจนโยบาย ความไม่เชื่อถือนโยบาย การไม่เห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติ ระบบการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ไม่ดี การขัดผลประโยชน์ของผู้ที่นำ

นโยบายไปปฏิบัติการขาดความชอบธรรมของผู้ที่ตัดสินใจนโยบาย หรือกำหนดนโยบาย นอกจากนั้นยังมีปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนและประสานงานองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากนโยบายสาธารณะบางนโยบายต้องอาศัยทั้งองค์การหลักและองค์การรองในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วย ขณะที่ วาธินี วงศาโรจน์ และคณะ (2564) ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า นอกจากตัวระบบและนโยบายแล้ว ส่วนประกอบที่สำคัญในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง มีแนวโน้มว่าจะมีความสามารถในการสะสมคนเก่งไว้สูงด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามคนเก่งไม่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้เพียงคนเดียว แต่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความร่วมมือที่ดี ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการ ดังนั้นการพัฒนาระบบการบริหารคนเก่งให้สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรระดับอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น ถือเป็นหัวใจสำคัญในประเมินความสำเร็จของนโยบายสาธารณะซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2559 – 2579) ที่ว่า “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ

นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (Health Public Policy) เป็นนโยบายที่แสดงความห่วงใยอย่างชัดเจนในเรื่องสุขภาพ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสุขภาพ ที่อาจเกิดขึ้นจากนโยบายนั้น ขณะเดียวกันก็เป็นนโยบายที่มุ่งสร้างเสริมสิ่งแวดล้อม ทั้งทางสังคมและกายภาพที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี และมุ่งให้ประชาชนมีทางเลือกและสามารถเข้าถึงทางเลือกที่ก่อให้เกิดสุขภาพดีได้ ซึ่งนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพมิได้กำหนดโดยภาครัฐเท่านั้น แต่พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้เปิดช่องทางให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมประกอบด้วย ผู้คนที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายในสังคม ได้แก่ ฝ่ายการเมือง รัฐบาล ราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การพัฒนาเอกชน ภาคธุรกิจเอกชน นักวิชาการ สื่อมวลชน ชุมชน และประชาชนเอง ตามหลักการสามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขา ซึ่งสุขภาพชุมชนเป็นภาวะแห่งการรวมเอาสุขภาพของบุคคลต่าง ๆ ในชุมชนเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งสุขภาพอนามัยของแต่ละบุคคลจะดีได้ ขึ้นอยู่กับสภาพสิ่งแวดล้อมด้วย การจะนำไปสู่ภาวะดังกล่าวจำเป็นต้อง มีระบบสุขภาพชุมชนที่เข้มแข็ง นั้นหมายถึงชุมชนสามารถดูแลสุขภาพด้วยตนเองมากที่สุด สามารถควบคุมโรคและสร้างเสริมสุขภาพ มีระบบบริการที่สามารถให้บริการที่จำเป็นแก่ประชากรทั้งมวลในชุมชน ท้องถิ่นได้ และเครื่องมือหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน คือการมีนโยบายสาธารณะที่ดี (วิสุทธิ บุญญะโสภิต และนิรชา อัครธีรากุล, 2555) ทั้งนี้การสร้างสุขภาพ มีความหมาย 2 ระดับคือ ระดับปฏิบัติการในการบริหารสาธารณสุข เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ และระดับยุทธศาสตร์การสร้างสุขภาพ ซึ่งความหมายในระดับยุทธศาสตร์ มีการ

นำเสนอ โดยองค์การอนามัยโลก มาตั้งแต่ปี 2529 โดยออกมาในรูปของกฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter for Health Promotion) ซึ่งมีสาระสำคัญ (อาพล จินดาวัฒนะ, 2551) ดังนี้

1. หลักการหรือคุณค่าของการสร้างเสริมสุขภาพ ต้องเป็นไปเพื่อ (1) การสร้างเสริมความเข้มแข็งของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม เพราะสุขภาพไม่ใช่เรื่องป่วยหรือไม่ป่วย และเรื่องการได้รับการบริการสาธารณสุขเพียงเท่านั้น (2) การมีส่วนร่วมของสาธารณะ ทั้งด้านการส่งเสริม การควบคุม ป้องกันปัญหา การเฝ้าระวังบำบัด การฟื้นฟูสภาพ ทั้งใน 4 มิติสุขภาพ ไม่ใช่แค่การปรับปรุง พัฒนา หรือปฏิรูปการบริการสาธารณสุขโดยบุคลากรสาธารณสุขเท่านั้น (3) การให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ผ่านมามีการดำเนินงานเรื่องสุขภาพมาก เน้นที่ปัจจัยทางชีวภาพ กายภาพ องค์ความรู้ และเทคโนโลยีทางการแพทย์เป็นสำคัญ ซึ่งมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอ ต้องหันมาให้ความสำคัญกับปัจจัยที่กว้างกว่านั้น เพราะสุขภาพมีความหมายที่กว้างกว่าเดิม และปัจจัยที่กระทบต่อสุขภาพก็กว้างขวางและซับซ้อนกว่าเดิมมาก (4) การลดความไม่เท่าเทียมและความไม่ยุติธรรมทางสังคม เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบทำให้บุคคล ครอบครัว และชุมชนเสียสุขภาพะ ถ้าแก้ตรงนี้ไม่ได้ก็เกิดสุขภาพะได้ยาก (5) การสร้างความร่วมมือระหว่างภาคีทุกภาคส่วน การจะสร้างเสริมสุขภาพในกระบวนทัศน์ใหม่ จำเป็นต้องสร้างความร่วมมือให้ทุกฝ่ายในสังคมเข้ามารับผิดชอบ ใช้อองค์ความรู้ วิทยาการ และเทคโนโลยีสหสาขาวิชานี้กำลังช่วยกัน

2. ยุทธศาสตร์หรือองค์ประกอบสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย (1) การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ ในอดีตเวลาทำงานเรื่องสุขภาพ มักมุ่งที่ปัจเจกบุคคล และขยายไปถึงครอบครัวและชุมชนเป็นบางส่วน เรื่องให้ความสนใจเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะค่อนข้างน้อย ทั้งที่นโยบายสาธารณะที่เกิดขึ้นในสังคม ล้วนมีผลกระทบต่อสุขภาพมากมาย ทั้งด้านบวกและด้านลบ การมีรัฐบาลมีมาตรการเข้มงวด การใช้รถใช้ถนนสามารถลดการตาย การพิการ และการบาดเจ็บบนท้องถนนลงได้ มีผลต่อสุขภาพอย่างชัดเจน การที่สังคมมุ่งพัฒนาโดยเน้นที่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายหลักแต่ปล่อยให้มีการโฆษณาส่งเสริมการขาย เหล้าเบียร์ทุกรูปแบบ มีผลกระทบทางลบต่อสุขภาพของคนในสังคม อย่างไม่ต้องสงสัย ดังนั้น การที่จะทำให้คนและสังคมมีสุขภาพะ จึงต้องดำเนินงานเพื่อให้เกิดการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ และควบคุมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ (2) การสร้างสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ สิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อม หมายถึง ระบบต่าง ๆ ในสังคม มีผลกระทบต่อ การสร้างสุขภาพได้มากมาย การสร้างเสริมสุขภาพจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้มีสวนสุขภาพ สวนสาธารณะพื้นที่สาธารณะรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น (3) การสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน สุขภาพหรือสุขภาพะไม่ใช่เรื่องที่เกิดขึ้นโดด ๆ แยกส่วนแบบ ตัวใครตัวมัน แต่สุขภาพเกิดจากการอยู่ร่วมกันอย่างช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทร ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมอยู่อาศัย มีความเป็นกลุ่ม เป็นหมู่ เป็นชุมชน การสร้างเสริมให้เกิดกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง จึงเป็นยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ซ้อนทับอยู่กับ

กระบวนการพัฒนาชุมชนและสังคม แยกออกจากกันไม่ได้ (4) การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้สามารถปรับตัวกับเหตุการณ์เพื่อสร้างสุขภาพ เป็นยุทธศาสตร์ที่หนุนเสริมให้บุคคลและครอบครัว มีความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพได้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านการทำงานที่ หลากหลายรูปแบบ ไม่ใช่แค่การให้สุขศึกษาหรือการเรียนการสอนสุขศึกษาแบบเดิม ๆ (5) การปรับเปลี่ยนระบบบริการสาธารณสุข ส่วนนี้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เพราะตัวระบบบริการ สาธารณสุขมีส่วนใกล้ชิดสำคัญ และมีอิทธิพลต่อสุขภาพมาก ทิศทางของระบบบริการสาธารณสุขที่เหมาะสมจะมีผลต่อการเสริมสร้างสุขภาพได้มาก โดยหลักการของการสร้างเสริมสุขภาพ ได้กำหนดกรอบไว้เพื่อสร้างเสริมความเข้มแข็งของทุก ภาคส่วน เน้นการมีการมีส่วนร่วมของสาธารณะ ให้มีความสำคัญกับปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อลด ความไม่เท่าเทียมและความไม่ยุติธรรมทางสังคม และสร้างความร่วมมือระหว่างภาคีทุกภาคส่วน มุ่งสร้างเสริม สุขภาพในกระบวนการทัศน์ใหม่ จำเป็นต้องสร้างความร่วมมือให้ทุกฝ่ายในสังคมเข้ามารับผิดชอบและผนึกกำลัง ทั้งนี้ นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (Health Public Policy) มีความหมายที่กว้าง เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุกเรื่องในสังคมที่ให้ความสำคัญในมิติที่มีผลต่อสุขภาพ ตัวชี้วัดการพัฒนานโยบาย นอกจากจะดูที่ เนื้อหาของนโยบายแล้ว ควรพิจารณาบทบาทของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกระบวนการนำ นโยบายนั้นไปปฏิบัติด้วย ว่าสามารถสะท้อนหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายอย่างแท้จริงหรือไม่

หลักไตรสิกขาเพื่อสุขภาพ

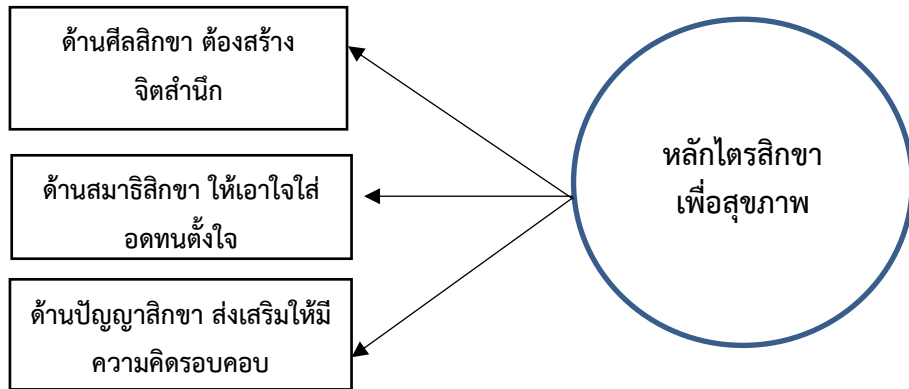
การดูแลสุขภาพตามหลักพุทธศาสนาเป็นความพยายามในการผสมผสานเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับวิชาสมัยใหม่ก่อให้เกิดการบูรณาการใช้หลักไตรสิกขาหรือศีลสมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการดูแลสุขภาพร่างกาย หลักพุทธธรรมคำสอนความรู้สมัยใหม่ ๆ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551) หลักไตรสิกขาในการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่พึงประสงค์ 3 ด้าน เพื่อให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข

1) ด้านศีลสิกขา ต้องสร้างจิตสำนึกค่านิยมเคารพกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ความประพฤติสุจริตทางกายวาจาใจ ส่งเสริมปลูกฝังสนับสนุนค่านิยมการนำหลักศีลธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในการดำเนินชีวิตประจำวัน

2) ด้านสมาธิสิกขา ให้เอาใจใส่อดทนตั้งใจมีความเพียรทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีความพยายามอดทน มุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ มีความกล้าหาญ อดทนรู้คุณค่า มีจิตใจเมตตา กรุณาโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

3) ด้านปัญญาสิกขา ส่งเสริมให้มีความคิดเห็น ความเชื่อถือ ทัศนคติ ค่านิยมต่าง ๆ ที่ดีงาม มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการทำงานของตนเอง มีความไตร่ตรองพิจารณาอย่าง

รอบคอบ มีความเสียสละหวังดีมีไมตรี สร้างทักษะความรู้และอุปนิสัยในการเรียนรู้ที่ดี ใฝ่รู้ ใฝ่คิด มีความสนใจค้นคว้าหาความรู้ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). 2553)
สามารถสรุปเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของหลักไตรสิกขาเพื่อการดูแลสุขภาพ

หลัก“ธรรมานามัย” เพื่อสุขภาพ

การดูแลสุขภาพด้วยหลักธรรมานามัย เบื้องต้นต้องเข้าใจคำว่า “ธรรมานามัย” ก่อน “ธรรมานามัย” ศ.นพ.อวย เกตุสิงห์ ท่านเป็นผู้คิดค้นและวางปรัชญาการดูแลสุขภาพด้วยหลักธรรมานามัย “ธรรมานามัย” มาจาก 2 คำ ได้แก่ คำว่า “ธรรมะ” กับ คำว่า “อนามัย” ธรรมะ คือ ธรรมชาติ และส่วนอนามัย คือ การมีสุขภาพกายที่ดี ดังนั้น “ธรรมานามัย” จึงหมายถึง Healthy by natural method หรือการมีสุขภาพดีด้วยวิถีธรรมชาติ โดยหลักธรรมานามัย จะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

1) กายานามัย หรือ Healthy body คือ การมีสุขภาพกายที่ดี โดยการทำท่าบริหาร หรือการออกกำลังกาย ต่าง ๆ

2) จิตตานามัย หรือ Healthy mind คือ การมีสุขภาพจิต สุขภาพใจที่ดี

3) ชีวิตานามัย หรือ Healthy behavior คือ การมีพฤติกรรมในการดำรงชีวิตประจำวัน ที่ดีจริง ๆ แล้ว หลักธรรมานามัยไม่ได้นำมารักษา แต่นำมาแนะนำผู้สูงอายุให้สามารถป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพด้วยตัวเองได้ด้วยวิธีง่าย ๆ ซึ่งเราปฏิบัติอยู่แล้วในชีวิตประจำวัน

โดยสิ่งที่กล่าวไว้ข้างต้นว่าหลักธรรมานามัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) กายานามัย หรือ Healthy body คือ การมีสุขภาพกายที่ดี ซึ่งเราเชื่อว่า ถ้าผู้สูงอายุ อยู่เฉย ๆ หรือเฉื่อยชา inert body จะนำมาซึ่งโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ดังนั้น หลักการแพทย์แผนไทยก็มีท่าบริหารง่าย ๆ เช่น การใช้ตารางก้าวตา-ก้าวเดิน และการทำท่าบริหารฤๅษีดัดตน

2) จิตตานามัย หรือ Healthy mind คือ การมีสุขภาพใจที่ดี ก็คือ การคิดดี ทำดี และการปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาที่นับถืออยู่ เช่น ศาสนาพุทธ ได้แก่ การฝึกสมาธิ การเดินจงกรม เป็นต้น โดยหลักการใหญ่ ๆ คือ การตระหนักรู้ การมีสติในทุก ๆ กิจกรรมที่เราทำ

3) ชีวิตานามัย หรือ Healthy behavior คือ การมีพฤติกรรมในการดำรงชีวิตประจำวันที่ดี ก็เช่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การอยู่ในสถานที่ที่สะอาด ใกล้เคียงธรรมชาติ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ รวมถึงการห่างไกลจากอบายมุขต่าง ๆ

การดูแลสุขภาพด้วยหลักธรรมานามัย สามารถทำได้ง่าย ๆ ทำได้ทุกที่ทุกเวลา และทำได้ทุกคน เรียกว่า การเดินในตารางก้าวตา-ก้าวเดิน คือ การเดินในตาราง 9 ช่อง และก้าวประมาณ 120 - 130 ครั้งต่อนาที ประมาณ 7 - 8 นาที การก้าวแบบนี้สามารถทำให้หัวใจเราเต้น 160 ครั้งต่อนาที ซึ่งเป็นการออกกำลังกายอย่างหนึ่ง โดยทุกครั้งที่เราก้าวนั้น เราจะต้องไม่มองตาราง และไม่เหยียบเส้นตาราง ซึ่งนอกจากจะเป็นการฝึกร่างกายแล้วจะเป็นการฝึกสมาธิฝึกจิตใจด้วย

สรุป

พุทธธรรมไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน ทั้งยังช่วยให้ประชาชนและผู้อยู่รอบข้างร่วมกันดูแลสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ศีล เป็นการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม การจัดกิจกรรมสุขภาวะแบบองค์รวม การถือศีลปฏิบัติธรรม ในโอกาสต่าง ๆ ร่วมกัน พบว่า สมาธิ เป็นการพัฒนาจิต ให้เป็นจิตใจที่ตั้งงาม เข้มแข็ง มีความสุข มีเจตจำนงที่เป็นกุศล และพบว่า ปัญญาเป็นการพัฒนาในขั้นสูงสุด นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพกาย และจิตใจ จัดตั้งศูนย์ดูแลสุขภาพ การจัดกิจกรรมศูนย์สามวัยใจเกินร้อย ให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองจนเป็นที่พึ่งของคนอื่น ซึ่งการบูรณาการหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงถึงกันอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้มีความสุขได้อย่างแท้จริง

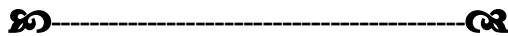
ดังนั้นเมื่อฝึกอบรมไตรสิกขาทั้ง 3 ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา แล้วนำมาปฏิบัติร่วมกับ หลัก“ธรรมานามัย” ปรัชญาการดูแลสุขภาพ “ธรรมานามัย” จึงหมายถึง Healthy by natural method หรือการมีสุขภาพดีด้วยวิถีธรรมชาติ มาประยุกต์บนนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ โดยความสำคัญของระบบสุขภาพ พร้อมในงานด้านสาธารณสุข สร้างเสริมความเป็นธรรม ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จัดระบบเครือข่ายการส่งต่อเพื่อการดูแลที่เป็นระบบ มีกลไกการบริหารนโยบายและยุทธศาสตร์ ให้สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ผ่านกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามความต้องการ บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม คุณธรรม และค่านิยม ซึ่งสามารถนำสู่การพัฒนาต่อเนื่องในระยะต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2559). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*.
คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ:
กระทรวงสาธารณสุข.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2553). *ธรรมานุชิต* (พิมพ์ครั้งที่ 122). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- วาธินี วงศาโรจน์ และคณะ. (2565). นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ : ประชาชนแข็งแรง
เศรษฐกิจแข็งแรงประเทศไทยแข็งแรง. *Journal of Modern Learning
Development*, 7(3), 295-309.
- วิสุทธิ บุญญะโสภิต และ นิรชา อัครธีรากุล. (2555). *นโยบายสาธารณะ: เครื่องมือการขับเคลื่อน
สุขภาพ ชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน (สพช.).
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2544). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ*
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สัญญา เคนาภูมิ และบุรณัฏฐ จันทร์แดง (2562) *ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่
การปฏิบัติ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 3(1), 95-115.
- สุกรี กาเดร์. (2561). *การดูแลสุขภาพด้วยหลักธรรมานามัย*. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ศิริ
ราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสาวณี จันทะพงษ์และ ทศพล ต้องห้วย. (2563). *ผลกระทบวิกฤต COVID-19 กับเศรษฐกิจโลก:
This Time is Different*. สืบค้น 19 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications>.
- อวย เกตุสิงห์. (2565). *หลักธรรมานามัย*. สืบค้น 2 กรกฎาคม 2565, จาก mgronline.com.
- อำพล จินดาวัฒน์. (2551). *การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพแบบมีส่วนร่วม : มิติใหม่
ของการสร้างเสริมสุขภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพ
แห่งชาติ.

ภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบท
ของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร*

THE IMAGE OF THE OEGANIZATION AND THE IMAGE OF THAI POLICE
OFFICERS IN THE CONTEXT OF THE PEOPLE AT HIRANRUCHI SUB-DISTRICT,
THONBURI DISTRICT, BANGKOK METROPOLIS



พงษ์พันธ์ นารีน้อย, ประพันธ์ สหพัฒนา, อภิลิทธิ์ คุณวรปัญญา

Phongphan Nareenoi, Prapan Sahapatthana, Aphisit Kunnaworapanya

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Bansomdejchaopraya Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: tonguniversity@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสาระสำคัญที่เกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์องค์ประกอบของภาพลักษณ์ ประเภทของภาพลักษณ์ หลักการบริหารภาพลักษณ์องค์การ กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์องค์การ การรณรงค์สร้างภาพลักษณ์ ลักษณะและองค์ประกอบของภาพลักษณ์ การสร้างภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) และการสังเคราะห์ภาพลักษณ์องค์การ รวมถึงการลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกประชาชนชุมชนทั้ง 9 ชุมชน พบว่า ภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรูจี ประกอบด้วย การรับฟังความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือชุมชน ยึดประชาชนเป็นหลักและใกล้ชิดกับประชาชน การเป็นที่พึ่งและเป็นมิตรกับประชาชน การประสานงานร่วมกับชุมชน การจัดการผู้กระทำความผิดกฎหมายและไม่เคารพสิทธิของผู้อื่น การให้บริการและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากภาพลักษณ์มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยออกมาในทางที่ดีก็จะได้รับความน่าเชื่อถือ แสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน หรือหากภาพลักษณ์ออกมาในทางไม่ดี องค์การต้องเร่งสร้างภาพลักษณ์ขึ้นมาให้ดีขึ้น เพราะหากภาพลักษณ์ตกต่ำจะทำให้การดำเนินงานขององค์การล้มเหลวทำให้เกิดการต่อต้านดูหมิ่น ภาพลักษณ์จึงเปรียบเสมือนพื้นฐานความคิดที่บุคคลมีต่อองค์การ

คำสำคัญ: ภาพลักษณ์องค์การ; ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทย; แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี

Abstract

This academic paper aims to present the essence of organizational image and image of Thai police officers in the context of people in Hiranruchi sub-district, Thonburi district, Bangkok. semantic concepts and theories related to image elements type of image Principles of corporate image management Organizational Image Creation Strategy image-building campaign Characteristics and elements of the image Creation of self-image (Self-Image) and synthesis of organizational image Including in-depth interviews with community leaders of all 9 communities, it was found that the image of the organization and the image of Thai police officers in the context of the people in Hiranruchi sub-district area. It consists of listening to opinions and helping the community. Adhere to the people and be close to the people. being dependable and friendly to the people Community coordination Dealing with offenders and not respecting the rights of others good service and human relations Because the image is very important. If the image of Thai police officers comes out in a good way, they will gain credibility. demonstrating success in operations or if the image came out in a bad way, the organization must accelerate the image to be better. because if the image deteriorates, it will cause the organization's operations to fail, resulting in resistance to insults, the image is therefore the basis of the idea that a person has towards the organization.

Keywords: organizational image; image of Thai police officers; Hiranruchi Subdistrict Thonburi District

บทนำ

ในภาพลักษณ์องค์การเป็นภาพที่ดีและสะท้อนถึงเอกลักษณ์องค์การ ซึ่งการมีภาพลักษณ์องค์การที่ดีจะสามารถทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจในเจตนารมณ์ที่องค์การได้แสดงถึงตัวตนในการทำงานและส่งผลต่อประสบการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก ความรู้ และความประทับใจของผู้ประชาชน การมีภาพลักษณ์ที่ดีนั้นย่อมทำให้ประชาชนเชื่อถือไว้วางใจและให้ความศรัทธา สำหรับข้าราชการตำรวจไทยแล้วนั้นได้มีผู้นำแนวคิดภาพลักษณ์องค์การมาช่วยในการบริหารงานและพัฒนาองค์การ ซึ่งการสร้างภาพลักษณ์ก็เป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์การ เนื่องจากภาพลักษณ์ที่ดีจะสร้างมูลค่าเพิ่มในใจของประชาชน ซึ่งภาพลักษณ์เป็นภาพที่ประชาชนสร้างขึ้นมาในใจจากการรับรู้และประสบการณ์ โดยผ่านกระบวนการสื่อสารและพฤติกรรมขององค์การ (มนสิข สิริธิตสมบุรณ์ และคณะ, 2563) ภาพที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ที่ผู้ประชาชนรับรู้แล้วก่อตัวขึ้นเป็นความประทับใจที่ดี หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับ

กระทำขององค์กร หากองค์กรมีผู้บริหารและบุคคลที่ทำงานอย่างมีคุณภาพ มีการบริหารที่เป็นเลิศ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นที่น่าเลื่อมใสที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนย่อมเป็นภาพลักษณ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือ (ปิยะนุช แสงจันทร์, 2556)

กระนั้นภาพลักษณ์จึงมีความสำคัญต่อองค์กรซึ่งการอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับภาพลักษณ์ หากองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ดีประชาชนก็จะเกิดความเลื่อมใสศรัทธา (เรณู รื่นรมย์, 2564) หากประชาชนมีภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นในใจที่ดีต่อองค์กรแล้วจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีในระยะยาวที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (วิภารัตน์ ทังทอง, 2561) แต่ถ้าภาพลักษณ์ที่เป็นไปในทางที่เสื่อมเสียแล้วองค์กรนั้นย่อมไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจจากประชาชน (ตราจิตต์ เมืองคล้าย, 2556) ภาพลักษณ์จึงเปรียบเสมือนบุคลิกภาพขององค์กรที่ประชาชนสามารถรับรู้ได้จากทั้งประสบการณ์และความรู้สึกถือว่าเป็นความมั่นคงขององค์กร (อดิเรก มะสิน, 2557) ทำให้ภาพลักษณ์จึงส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร (ดรุณี วัชนะ, 2560) และทำให้องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ และศรัทธาจากประชาชน (วิภารัตน์ ทังทอง, 2561) เนื่องจากปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญทั้งการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง (อุษา งามมีศรี, 2552) ภาพลักษณ์จึงเป็นความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นการรู้สึกที่สร้างขึ้นเอง (ประภาส มั่นตะสูตร และคณะ, 2559) เห็นได้ว่าการสร้างภาพลักษณ์เป็นพื้นฐานที่องค์กรทุกแห่งจะต้องให้ความสำคัญ ถ้าหากสร้างภาพลักษณ์ไว้ดีแล้วก็เท่ากับได้วางรากฐานขององค์กรและเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

ส่วนข้าราชการตำรวจไทย หรือผู้พิทักษ์สันติราษฎร์นั้น เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่รักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ในความคิดของประชาชนทั่วไป ตำรวจเป็นที่พึ่งของประชาชน ตำรวจ คือ รัฐบาล หรือ รัฐบาล คือ ตำรวจ ถ้าตำรวจไม่ดีก็ดขี่ข่มเหงประชาชนในชุมชน ประชาชนก็ต้องคิดว่ารัฐบาลไม่ดีด้วย แต่ถ้าตำรวจดีมีความซื่อสัตย์เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความสามารถประชาชนก็จะเข้าใจว่ารัฐบาลดีด้วย ซึ่งในทัศนะคติของประชาชนนั้นตำรวจเป็นตัวแทนของรัฐบาลที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชน ภาพลักษณ์ของตำรวจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำมาซึ่งความเชื่อถ้อยยอมรับความเลื่อมใสศรัทธาจากประชาชนในชุมชน ประชาชนเกิดความไว้วางใจให้ความร่วมมือกับตำรวจ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์สำเร็จลุล่วง ซึ่งประภาส มั่นตะสูตร และคณะ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมด้านอื่น ๆ ได้แก่ การติดสินบนตำรวจชั้นผู้น้อย การเบียดบังเวลาราชการไปหาความสุขส่วนตัว เป็นต้น มากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการใช้อำนาจโดยมิชอบ พฤติกรรมการใช้อิทธิพลโดยมิชอบ และพฤติกรรมการใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหา

ประโยชน์โดยมิชอบ ส่วนผสมชนม์ ทัสสะ (2560) ได้ทำการศึกษาภาพลักษณ์ของตำรวจปัจจุบันในสายตาของประชาชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพลักษณ์ของตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละบทบาท โดยบทบาทที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทตำรวจตามกฎหมาย บทบาทตำรวจในการบริการประชาชน และบทบาทตำรวจในการบังคับใช้กฎหมายที่สำคัญต่อประชาชน

เห็นได้ว่า ภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจออกมาในทางที่ดีก็จะได้รับความเชื่อถือ แสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน หรือหากภาพลักษณ์ออกมาในทางไม่ต้องต้องการต้องเร่งสร้างภาพลักษณ์ให้ดีขึ้น เนื่องจากหากภาพลักษณ์ตกต่ำจะทำให้การดำเนินงานขององค์การล้มเหลวก่อให้เกิดการต่อต้านดูหมิ่น ซึ่งภาพลักษณ์จึงเปรียบเสมือนพื้นฐานความคิดที่บุคคลมีต่อองค์การและเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน บทความทางวิชาการนี้ ผู้เขียนจึงได้มุ่งเสนอสาระที่เกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรุจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยมีสาระสำคัญและอธิบายถึงความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์องค์ประกอบของภาพลักษณ์ ประเภทของภาพลักษณ์ หลักการบริหารภาพลักษณ์องค์การ กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์องค์การ การรณรงค์สร้างภาพลักษณ์ ลักษณะและองค์ประกอบของภาพลักษณ์ การสร้างภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) และการสังเคราะห์ภาพลักษณ์องค์การ รวมถึงการลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกประชาชนชุมชนทั้ง 9 ชุมชน ถึงภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรุจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะศึกษาด้านภาพลักษณ์องค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

ความหมายของภาพลักษณ์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาพลักษณ์ไว้ ประกอบด้วย Kotler Philip (2000) กล่าวว่า ภาพลักษณ์องค์การเป็นผลรวมความเชื่อ ความนึกคิด และความประทับใจ ที่ประชาชนมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งทัศนคติและการกระทำใด ๆ ที่ประชาชนมีต่อสิ่งนั้นจะมีความเกี่ยวพันอย่างสูงกับภาพลักษณ์ Wood (2001) กล่าวว่า ภาพลักษณ์ขององค์การเป็นการรับรู้ในจิตใจของประชาชนที่มีต่อองค์การ โดยจะรับรู้จากการสร้างเอกลักษณ์ (Identity) หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่องค์การสร้างขึ้นมาสถานการณ์ต่าง ๆ เสรี วงษ์มณฑา (2552) กล่าวว่า ภาพลักษณ์เป็นข้อเท็จจริง (Objective Facts) บวกกับการประเมินส่วนตัว (Personal Judgment) ภาพลักษณ์จึงเป็นเรื่องของการรับรู้ (Perception) ที่ประชาชนเอาความรู้สึกส่วนตัวเข้าไปปะปนกับข้อเท็จจริงด้วย พัทธราภรณ์ เกษะประกร (2558) กล่าวว่า ภาพลักษณ์ขององค์การเป็นภาพที่อยู่ในจิตใจหรือความรู้สึกโดยรวมหรือเกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ขององค์การ

มนสิข สิทธิสมบูรณ์ และคณะ (2563) กล่าวว่า ภาพลักษณ์เป็นภาพรวมทั้งหมดขององค์การที่ประชาชนรับรู้จากประสบการณ์หรือมีความรู้ความประทับใจ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อองค์การ โดยการกระทำหรือพฤติกรรมองค์การ การบริหาร ผลิตภัณฑ์การบริหารและการประชาสัมพันธ์ จะเข้ามามีบทบาทต่อภาพลักษณ์องค์การด้วย เห็นได้ว่า การที่ประชาชนหรือองค์การจะมีภาพลักษณ์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือจากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นความรู้เชิงการตีความหมายหรือกระบวนการเกิดมโนทัศน์

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์

ภาพลักษณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ หากองค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีประชาชนก็จะให้การสนับสนุนที่จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่หากองค์การมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีประชาชนก็จะไม่ให้การสนับสนุน ซึ่ง Kevin Lane Keller (2008) ได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ประกอบด้วย 1) ด้านเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์สำนักงาน 2) ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม 3) ด้านผู้บริหาร 4) ด้านช่องทางในการจัดจำหน่าย 5) ด้านสินค้าและบริการ 6) ด้านการสื่อสาร 7) ด้านบุคลากร 8) ด้านการดำเนินงานในธุรกิจ และ 9) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังมีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตำรวจชุมชนสัมพันธ์ (Police Community Relation Theory) เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานจากแนวความคิดและจากผลการศึกษาวิจัยของนักนิเวศวิทยาอาชญากรรมในช่วง ค.ศ.1920 โดย Park (1925) ได้เสนอหลักการสำคัญของทฤษฎีตำรวจชุมชนสัมพันธ์ไว้ โดยมุ่งเน้นการติดต่อประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจและประชาชนในชุมชน เพื่อมุ่งหวังความสัมพันธ์อันดี รวมถึงคาดหวังให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมด้วยการแจ้งข่าวเบาะแสสำคัญในการดำเนินการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม (สถานีตำรวจภูธรดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี, ม.ป.ป.) สำหรับประเทศไทยได้นำแนวคิดทฤษฎีตำรวจชุมชนสัมพันธ์มาประยุกต์ใช้ในบริบทสังคม โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตลอดจนการสร้างภาพลักษณ์ ความมั่นใจในศักยภาพเจ้าหน้าที่ อุปกรณ์เครื่องมือ ที่สนับสนุน แก้ไข รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมให้กับประชาชนที่จะร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันอาชญากรรม เห็นได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาพลักษณ์และตำรวจชุมชนสัมพันธ์จึงเป็นแนวคิดด้านการติดต่อสื่อสารมีการบูรณาการหลักการสร้างความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจและประชาชน โดยมุ่งหวังความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน

องค์ประกอบของภาพลักษณ์

ในองค์ประกอบของภาพลักษณ์ขององค์กรนั้นมีความสำคัญยิ่งในการบริหารระบบและกลไกที่ขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การที่สามารถรับรู้ได้ว่าองค์การและบุคลากรมีศักยภาพด้านใด และข้อบกพร่องอย่างไร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้กลายเป็นโอกาสในการบริหารภาพลักษณ์ที่มีคุณค่าและยั่งยืน ซึ่งอัมพวรรณ โลพิศ (2562) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาพลักษณ์องค์กรไว้ คือ 1) ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร (Executive) ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ยอมรับของบุคลากร 2) ภาพลักษณ์ของบุคลากร (Employee) บุคลากรจะต้องเป็นที่ประจักษ์ต่อประชาชนที่เข้ามาเกี่ยวข้อง 3) ภาพลักษณ์ของสินค้า (Product) สินค้าจะมีคุณภาพและคุ้มค่า 4) ภาพลักษณ์ของวิธีการดำเนินงาน (Business practice) การดำเนินงานที่ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต เคารพกฎหมาย 5) ภาพลักษณ์ของกิจกรรมสังคม (Social activities) การทำกิจกรรมสะท้อนให้เห็นความรับผิดชอบต่อสังคม และ 6) ภาพลักษณ์ของเครื่องมือเครื่องใช้ (Artifacts) การตกแต่งสำนักงาน เห็นได้ว่า การที่จะได้มาซึ่งภาพลักษณ์ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบของภาพลักษณ์ตั้งแต่การรับรู้ภาพลักษณ์ มีการบูรณาการหลักการจากการสังเกตโดยตรงและสามารถบอกความรู้สึกที่มีต่อสิ่งที่สังเกตได้ และแสดงออกมาเชิงการกระทำ เป็นความมุ่งมั่นในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้บริการและช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มที่

ประเภทของภาพลักษณ์

ประเภทของภาพลักษณ์ ชนิญชิตา ศรีสุตา (2560) ได้จำแนกประเภทของภาพลักษณ์ออกเป็น 10 ประเภท คือ 1) ภาพลักษณ์ซ้อน (Multiple image) เป็นภาพลักษณ์ที่มาจากสมมติฐานว่าประชาชนมาจากความรู้ความเชื่อแตกต่างกัน 2) ภาพลักษณ์ปัจจุบัน (Current image) ภาพลักษณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน 3) ภาพลักษณ์กระจกเงา (Mirror image) เปรียบจากมุมมอง 4) ภาพลักษณ์ที่พึงปรารถนา (Wish image) ภาพลักษณ์ที่ผู้บริหารมีความต้องการให้องค์การเป็นอย่างไร 5) ภาพลักษณ์สูงสุดที่ทำได้ (Optimum image) ภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นจากการตระหนักในความเป็นจริงและเข้าใจ 6) ภาพลักษณ์ที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง (Correct and incorrect image) ภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือกระบวนการสื่อสารจึงต้องมีการแก้ไขภาพลักษณ์ให้ถูกต้อง 7) ภาพลักษณ์สินค้า/ บริการ (Product/ Service image) สินค้าและบริการก็มีภาพลักษณ์เป็นของตนเองเป็นที่ยอมรับในสังคม 8) ภาพลักษณ์ตราสินค้า (Brand image) เป็นภาพลักษณ์ที่มีลักษณะคล้ายกับภาพลักษณ์สินค้าเพียงแต่กรณีนี้เป็นตราสินค้าหรือ Logo สัญลักษณ์ 9) ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate image) ภาพลักษณ์ขององค์การโดยเน้นภาพรวมทั้งหมดขององค์การ และ 10) ภาพลักษณ์สถาบัน (Institutional image) คล้ายกับภาพลักษณ์องค์กรเพียงแต่มุ่งเฉพาะตัว บริษัทหรือตัวสถาบันเท่านั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์องค์กร (อัมพวรรณ โลพิศ, 2562) ประกอบด้วย

1) ผู้บริหาร ต้องเป็นบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ 2) บุคลากร ต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถและมีมนุษยสัมพันธ์ 3) สินค้ารวมทั้งบรรจุภัณฑ์ด้วยต้องเป็นสินค้าที่ดี มีคุณภาพ 4) การดำเนินงาน การค้าขาย และการคืนกำไรสู่สังคมเพราะองค์กรนั้น จะมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความซื่อสัตย์ 5) กิจกรรมสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และ 6) อุปกรณ์ในสำนักงาน องค์กรต้องมีสิ่งแสดงสัญลักษณ์ขององค์กร เห็นได้ว่า มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์องค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากร การดำเนินงาน กิจกรรมสังคม และอุปกรณ์ในสำนักงาน ซึ่งภาพลักษณ์องค์กรที่เกิดขึ้นในใจของประชาชนมักจะเน้นด้านองค์กร แต่หากองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนย่อมเป็นภาพที่ดีเช่นกัน

หลักการบริหารภาพลักษณ์องค์กร

การประเมินความสำเร็จของการบริหารภาพลักษณ์องค์กรควรจะสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าหลักขององค์กร โดยหลักการบริหารภาพลักษณ์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ (Doorley and Garcia, 2007) คือ 1) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีริเริ่มจุดประกายให้บุคลากรได้เข้าใจและยอมรับในการปฏิบัติตาม 2) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการบริหารเอกลักษณ์ภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้ไปในทิศทางเดียวกันตลอดจนวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมและโครงการที่สะท้อนวิสัยทัศน์พันธกิจคุณค่าหลักขององค์กร 3) บุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างและรักษาภาพลักษณ์ให้เป็นบวกหรือลบจึงควรมีส่วนร่วมในการคิด ปฏิบัติและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมในทุกระดับขององค์กร 4) การประเมินผลการรับรู้ ทศนคติ และความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง โดยการสำรวจความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหาร การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม หรือการตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ 5) องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักองค์กร และ 6) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม เห็นได้ว่ามีความจำเป็นต้องมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงเป้าหมายและคุณค่าหลักขององค์กร ประกอบด้วย ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างและรักษาภาพลักษณ์ การประเมินผลการรับรู้ องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และองค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การบริหารภาพลักษณ์องค์กรประสบความสำเร็จ

กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์องค์กร

กลยุทธ์ในการสร้างภาพลักษณ์เป็นเทคนิคและวิธีการในการสร้างการรับรู้และความประทับใจให้เกิดขึ้น โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการเผยแพร่ที่สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อการสร้างภาพลักษณ์ และเป็นกิจกรรมที่ประชาชนเกิดความศรัทธา มีความ

ชื่นชมยินดี และสามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมมากที่สุด (จุไรรัตน์ จันทสิทธิ์ราช, 2553) ประกอบด้วย การสร้างให้ประชาชนยอมรับและเห็นด้วย ปรับปรุงองค์การในเรื่องการจัดการทั้งหมด การวางเป้าหมายการตลาดล่วงหน้า การเข้าไปมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม การสร้างสถาบันให้ตำแหน่งที่ดีขึ้น และดึงดูดใจประชาชนในขณะเดียวกับการให้ความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งภาพลักษณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มประชาชน ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การจะต้องกำหนดภาพลักษณ์ที่ดี น่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การ เห็นได้ว่าการสร้างภาพลักษณ์ด้วยการกระทำ ความดี และการสร้างภาพลักษณ์ด้วยบุคลากร ซึ่งเป็นเทคนิคในการสร้างการรับรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการเผยแพร่เพื่อการสร้างภาพลักษณ์และเป็นกิจกรรมที่ประชาชนเกิดความศรัทธา มีความชื่นชมยินดี และสามารถสร้างประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมมากที่สุด

การรณรงค์สร้างภาพลักษณ์องค์การ

ภาพลักษณ์องค์การมีความสำคัญอย่างยิ่ง สามารถทำให้องค์การมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องและจะทำให้องค์การนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้าได้ ซึ่งจิราภรณ์ สีขาว (2553) กล่าวว่า การรณรงค์สร้างภาพลักษณ์ขององค์การ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างการรับรู้และยอมรับในหมู่สาธารณชน รวมทั้งการสร้างค่านิยมในตำแหน่งทางการตลาดขององค์การ ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2) เพื่อการสร้างหรือให้ค่านิยมใหม่แก่องค์การ เช่น องค์การมีการรวมตัวกันใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงเจ้าของหรือมีการเปลี่ยนแปลงชื่อองค์การ กำหนดทิศทางให้ชัดเจนถึงเป้าหมายในการสร้างภาพลักษณ์องค์การ ผู้บริการจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดแนวทาง 3) เป็นการเสนอขายต่อกลุ่มเป้าหมายทางการตลาด เป็นการล่วงหน้า เพื่อสนับสนุนทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ 4) เพื่อการมีอิทธิพลต่อผู้ถือหุ้นและสถาบันการเงิน 5) เพื่อเป็นการสร้างตำแหน่งขององค์การในประเด็นที่ต้องการ 6) เพื่อเป็นการช่วยเหลือฝ่ายบริหารในกรณีเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินร้ายแรง การมีภาพลักษณ์ที่ดีจะช่วยลดความรุนแรงของสถานการณ์ลงได้ และ 7) เพื่อเป็นการดึงดูดใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพที่ดีเอาไว้ และสร้างให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ เห็นได้ว่าการรณรงค์สร้างภาพลักษณ์ขององค์การสามารถทำให้องค์การมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการรับรู้และยอมรับในหมู่สาธารณชน เพื่อการสร้างหรือให้ค่านิยมใหม่แก่องค์การ เพื่อเป็นการเสนอขายต่อกลุ่มเป้าหมาย เพื่อการมีอิทธิพลต่อผู้ถือหุ้น เพื่อเป็นการสร้างตำแหน่งขององค์การ เพื่อเป็นการช่วยเหลือฝ่ายบริหาร และเพื่อเป็นการดึงดูดใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพที่ดีเอาไว้

ลักษณะและองค์ประกอบของภาพลักษณ์

ภาพลักษณ์เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะนิ่งเฉยและไม่ให้ความสำคัญไม่ได้ ลักษณะของภาพลักษณ์ คือ องค์ประกอบระหว่างข้อเท็จจริงกับการประเมินส่วนตัวของบุคลากรจนกลายเป็นความจริงแห่งการรับรู้ และส่งผลกระทบได้อย่างต่อเนื่อง (Snow Ball Effect) ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งที่ดียิ่งจะดียิ่งขึ้น สิ่งที่ไม่ดียิ่งจะไม่ดีมากขึ้น (เสรี วงษ์มณฑา, 2552) ตามหลักของการรับรู้ (Perception) ที่บุคลากรจะรับรู้ตามกระบวนการของการเลือกสรร (Selectivity) ซึ่ง Daniel J. Boorstin (1973) กล่าวว่า ลักษณะของภาพลักษณ์ที่ดี ประกอบด้วย 1) ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่ถูกจำลองขึ้นมา (An Image is Synthetic) คือ มีการวางแผนสร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ 2) ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เชื่อถือได้ (An Image is Believable) ผู้สร้างภาพลักษณ์มักมีเจตนารมณ์ ที่จะทำเพื่อพัฒนาบุคลากรหรือองค์กร 3) ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่อยู่นิ่งและรับรู้ได้ (An Image is Passive) ซึ่งเป็นการสมมติขึ้นมาเพื่อให้เหมาะสมกับความเป็นจริง 4) ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม (An Image is Vivid and Concrete) ซึ่งเป็นความพยายามสร้างการรับรู้จากนามธรรมให้เป็นรูปธรรม 5) ภาพลักษณ์ต้องเป็นสิ่งที่ง่ายในการเข้าใจ (An Image is Simplified) เนื้อความต้องชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจและจดจำ และ 6) ภาพลักษณ์อาจมีความหมายได้หลายอย่าง (An Image is Ambiguous) เพราะมีลักษณะก้ำกึ่งระหว่างความคาดหวังในใจ หรือความอยากให้เป็นกับความเป็นจริง ส่วน มนสิข สิทธิสมบูรณ์ และคณะ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบภาพลักษณ์องค์การ ประกอบด้วย บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม บุคลากร ผู้บริหาร เครื่องมือ และผลงาน และบริการ จากลักษณะและองค์ประกอบของภาพลักษณ์เห็นได้ว่า ลักษณะของภาพลักษณ์องค์การเป็นองค์ประกอบระหว่างข้อเท็จจริงกับการประเมินส่วนตัวของบุคลากรจนกลายเป็นความจริงแห่งการรับรู้ และส่งผลกระทบได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่ถูกจำลองขึ้นมา ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เชื่อถือได้ ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่อยู่นิ่งและรับรู้ได้ ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ภาพลักษณ์ต้องเป็นสิ่งที่ง่ายในการเข้าใจ เห็นได้ว่า ภาพลักษณ์อาจมีความหมายได้หลายอย่าง โดยมีองค์ประกอบของภาพลักษณ์องค์การ โดยเฉพาะองค์ประกอบเชิงการรับรู้ องค์ประกอบเชิงการเรียนรู้ องค์ประกอบเชิงความรู้สึก และองค์ประกอบเชิงการกระทำถือเป็นเรื่องสำคัญ

การสร้างภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image)

การสร้างภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ (2560) กล่าวว่า เทคนิคการสร้างภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) ให้ประทับใจเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งภาพลักษณ์ดีมีชัยไปกว่าครึ่ง ทั้งนี้ การทำให้ภาพลักษณ์ของตนเองดูดีและเป็นที่ประทับใจแก่ผู้พบเห็นนั้นไม่ยาก หากคิดจะปรับเปลี่ยนตัวเอง เพื่อให้มีบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ที่ดี ได้แก่ การจัดแต่งทรงผม เสื้อผ้าและใบหน้า การเดิน การนั่งและการยืน การใช้น้ำเสียงและคำพูด และคุณลักษณะ

ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ หรือแรงจูงใจที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่คุณมีและถูกปลูกฝังจนติดเป็นนิสัย คุณลักษณะส่วนบุคคลจึงจัดได้ว่าเป็นภาพลักษณ์ที่คนอื่นมอง ผู้ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีจะทำให้ผู้อื่นอยากเข้าใกล้อยากคบหาและพูดคุยด้วย จากการสร้างภาพลักษณ์ของตนเอง เห็นได้ว่า ภาพลักษณ์ของตนเองที่ดีเสมอไม่ว่าจะเป็นเรื่องของทรงผม เสื้อผ้า ใบหน้า การมีท่วงท่าและเดินที่งามสง่า รวมทั้งพฤติกรรมการแสดงออกถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม จะทำให้มีเสน่ห์และชวนให้ผู้อื่นอยากให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือในกิจการงาน

ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์องค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กรที่หลากหลาย ผู้เขียนจึงขอสรุปเพื่อเป็นสาระสำคัญไว้ คือ กีฬา หนูยศ ส่วนศุทธิรัตน์ ชันธไพรศรี (2565) ได้ทำการศึกษาภาพลักษณ์และการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนิสิตฝ่ายคฤหัสถ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ภาพลักษณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ภาพลักษณ์ด้านชื่อเสียง ด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญา เรณู รื่นรมย์ (2564) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ขององค์การบริหารสวนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง พบว่า ด้านผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านบุคลากรด้านการให้บริการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนอัจฉรี พาหา (2564) ได้ทำการศึกษาภาพลักษณ์องค์กรที่มีผลต่อความภักดีของผู้ใช้บริการของธนาคารออมสินเขต 1 ปทุมธานี พบว่า ภาพลักษณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านราคา ด้านการติดต่อลูกค้า ด้านการขับเคลื่อนทางสังคม ด้านคำแนะนำ ด้านการขับเคลื่อนความสัมพันธ์ และด้านตำแหน่งในตลาดอยู่ในระดับมาก ส่วนนันท์ธิดา ทองดี (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลภาพลักษณ์องค์กร การยอมรับเทคโนโลยี และการรับรู้ความเสี่ยงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้กระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กร การรับรู้ประโยชน์ใช้สอย การรับรู้ความเสี่ยงอยู่ในระดับดี มีการตัดสินใจเลือกใช้กระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับดี เห็นได้ว่าผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์องค์กรเน้นด้านการให้บริการ ด้านการบริหารจัดการ และด้านสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้จะช่วยผลักดันให้องค์กรภาพลักษณ์ที่ดียั่งยืนบนฐานความเชื่อมั่นของประชาชน

การสังเคราะห์ภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

สภาพพื้นที่แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีลักษณะเป็นสวนจากคำบอกเล่า เช่น คำบอกเล่าของคุณบุญนาถ ชื่นคำ กล่าวว่า “ชุมชนวัดใหญ่ศรีสุพรรณเป็นพื้นที่ปลูกต้นพลู” และ “ชุมชนวัดประดิษฐาราม มีสวนมะพร้าว สวนหมาก สวนผลไม้” สำนักงานเขตธนบุรี (2548) เป็นต้น ประกอบกับการปรับปรุงประเทศให้ทันสมัยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 ตำรวจได้ปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้นและเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย จนกระทั่งภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ยุติลงเมื่อ พ.ศ.2488 ประเทศที่เคยตกเป็นอาณานิคมของประเทศมหาอำนาจต่างได้รับการปลดปล่อยเป็นอิสระแล้วต่าง ๆ มีอุดมการณ์และเป็นผู้นำทางการเมืองและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันโดยมีสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำโลกเสรี สหภาพโซเวียตและจีนเป็นผู้นำโลกคอมมิวนิสต์ แต่ทุกประเทศต่างก็มีเป้าหมายเหมือนกัน คือ การพัฒนา (Development) (พงษ์พันธ์ นารีน้อย, 2559) เช่นเดียวกับประเทศไทยตำรวจได้มีบทบาทในการพัฒนาทุกพื้นที่ทั่วประเทศโดยเฉพาะพื้นที่แขวงหิรัญรูจีมีทั้งหมด 0.691 ตร.กม. ความหนาแน่นของพื้นที่ 16,600.58 คน/ตร.กม. ประชากร จำนวน 8,709 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2564)

อาณาเขตเขต ติดต่อกับแขวงอื่น ๆ ได้แก่ ทิศเหนือติดต่อกับแขวงวัดกัลยาณ์ (เขตธนบุรี) มีถนนอิสรภาพเป็นเส้นแบ่งเขต ทิศตะวันออกติดต่อกับแขวงสมเด็จพระเจ้าพระยา (เขตคลองสาน) มีถนนประชาธิปไตยเป็นเส้นแบ่งเขต ทิศใต้ติดต่อกับแขวงบางยี่เรือ (เขตธนบุรี) มีถนนรอบวงเวียนใหญ่และถนนอินทรีพิทักษ์เป็นเส้นแบ่งเขต และทิศตะวันตกติดต่อกับแขวงวัดท่าพระ (เขตบางกอกใหญ่) (สำนักงานเขตธนบุรี)

พื้นที่แขวงหิรัญรูจี มีชุมชนรวมทั้งหมด 9 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนวัดประดิษฐาราม ชุมชนบางไผ่ไก่อันสมเด็จ ชุมชนมัสยิดบ้านสมเด็จ ชุมชนสี่แยกบ้านแขก ชุมชนวัดหิรัญรูจี ชุมชนศรีภูมิ ชุมชนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ ชุมชนสามัคคีศรีสุพรรณ และชุมชนประสานมิตร

ประชากร ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชาวพุทธ ชาวไทยเชื้อสายจีน ชาวมุสลิม ชาวฮินดู ชาวลาว ชาวมอญ และชาวคริสต์ เป็นต้น ประกอบอาชีพ ได้แก่ รับราชการ เช่น ในกระทรวงมหาดไทย สำนักงานเขต สำนักงานเทศกิจ อาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไป เป็นต้น

ศาสนา และหลักฐานทางประวัติศาสตร์ คนในชุมชนเหล่านี้อยู่ร่วมกันภายใต้ความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งมีหลักฐานทางประวัติศาสตร์ด้านโบราณสถานและโบราณวัตถุ เช่น อุโบสถ (วัดหิรัญรูจี) พระพุทธรูปปางสี่ไสยาสน์ หรือพระนอน (วัดประดิษฐาราม) หลวงพ่อดำ (วัดใหญ่ศรีสุพรรณ) ศาลเจ้ากวนอู (คลองบางหลวง) คริสจักร (อิสรภาพ) และมีมัสยิดนูรุลมุบีน (สี่แยกบ้านแขก) และบ้านเอกะนาค (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา) เป็นต้น

ประเพณีและภูมิปัญญา ที่สำคัญในชุมชนต่าง ๆ เช่น พิธีเทศน์โล้สำเภา การละเล่น สะบ้ารำของชาวไทยเชื้อสายมอญของชุมชนวัดประดิษฐาราม (วัดประดิษฐาราม) ภูมิปัญญา เช่น หัวโขนบ้านศิลปะไทย การทำแคนและขลุ่ยลาว (ชุมชนวัดบางไส้ไก่) โรงหล่อกระทะ (ชุมชนวัด หิริญรุจี)

แหล่งเรียนรู้ ในศาสตร์ต่าง ๆ ในพื้นที่แขวงหิริญรุจี เช่น ศูนย์การเรียนรู้กรุงธนบุรีศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา) มูลนิธิกลุ่มแสงเทียน (ชุมชนวัดบางไส้ไก่) และศูนย์ การเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่ประจำแขวงหิริญรุจี (ประสาท โพธิศรี มาตรฐาน, 2562)

การป้องกัน การเกิดอาชญากรรมและการเฝ้าระวังพื้นที่เสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน สำนักงานเขตธนบุรี ได้สำรวจพบจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน และได้จัดเจ้าหน้าที่เทศกิจตรวจ ตราจุดเสี่ยงภัยดังกล่าว ประกอบด้วย ไตสะพานเจริญพาสน์ (บริเวณชุมชนวัดประดิษฐาราม) บริเวณปลายถนนประชาธิปไตย (บริเวณชุมชนวัดหิริญรุจี) (สำนักงานเขตธนบุรี, 2564)

เห็นได้ว่า พื้นที่แขวงหิริญรุจีเป็นแขวงหนึ่งในเขตธนบุรี มีสภาพความเป็นอยู่ที่พื้นที่เชิง เกษตรกรรม ในอดีตได้มีการพัฒนาจนกลายสภาพมาเป็นสภาพอาคาร และบ้านเรือนที่อยู่อาศัย จนก่อเกิดเป็นชุมชนต่าง ๆ ในพื้นที่ ตลอดจนมีความสำคัญในฐานะเป็นพื้นที่ท่องเที่ยวเชิง ประวัติศาสตร์และเชิงศาสนาที่มีความหลากหลาย โดยมีโบราณสถานและโบราณวัตถุที่ยังคงอยู่ ในปัจจุบันที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ อีกทั้งยังเป็นแหล่งที่มีผู้คนมาจากหลากหลายเชื้อชาติจน เกิดการตั้งรกรากและสืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาในเวลาต่อมา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกประธานชุมชนในพื้นที่ แขวงหิริญรุจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 9 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนวัดประดิษฐาราม ชุมชนบางไส้ไก่บ้านสมเด็จ ชุมชนมัสยิดบ้านสมเด็จ ชุมชนสี่แยกบ้านแขก ชุมชนวัดหิริญรุจี ชุมชนศรีภูมิ ชุมชนวัดใหญ่ศรี สุพรรณ ชุมชนสามัคคีศรีสุพรรณ และชุมชนประสานมิตร เกี่ยวกับ ภาพลักษณ์องค์การและ ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิริญรุจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า “...สำหรับตำรวจในพื้นที่ที่ดิฉัน เข้าถึงชุมชนมีการประสานชุมชนใน ทุก ๆ เรื่อง รับฟังความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือดูแลชุมชนเป็นอย่างดีค่ะ ในภาพรวมอยาก ให้จัดการผู้ระทำผิดกฎหมายไม่เคารพสิทธิของคนอื่นอย่างเอาจริงจังค่ะ” “อยากให้ตำรวจเป็นที่ พึ่งของประชาชน ตำรวจเป็นมิตรกับประชาชน” “อยากให้ตำรวจเป็นที่พึ่งพิงให้กับประชาชน ไม่เข้าไปยุ่งกับวงจรอุบาทว์ บ่อนการพนัน และยาเสพติด ไม่ไปตั้งด่านและรีดไถเก็บส่วย ตำรวจ มีทั้งคนดีและไม่ดี แต่ในคนดีมีมากกว่า” “อยากได้มีผู้กำกับที่ดี การให้บริการบนโรงพักต้องดี เอาประชาชนเป็นหลัก ใกล้ชิดกับประชาชน ประชาชนไปใช้บริการต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยากได้ตำรวจน้ำดีให้มีมาก ๆ” “ต้องการให้ตำรวจดูแลประชาชนให้ปลอดภัยมากขึ้น ได้รับ บริการเร็วขึ้น โดยเฉพาะด้านประสานชุมชนหรือคณะกรรมการดำเนินการให้ประชาชนในชุมชน เอง ตำรวจมาเร็วมาก ทำให้ทิศทางตำรวจดีขึ้น” “อยากให้ตำรวจดูแลตรวจชุมชนเลยขึ้นไป

ดูแลความปลอดภัยตามที่อำนาจที่มี เดียวนี้ตำรวจดีขึ้นมาก” “อยากให้ตำรวจนำตู้แดงรักษามาติดตั้งที่ชุมชนเพื่อรักษาความปลอดภัย สายตาดีจนตำรวจเก่ง ไว้วางใจได้มาก และอยากให้ตำรวจรักษากฎหมายให้ดีขึ้น” “ตำรวจในปัจจุบันไม่ได้มีภาพลักษณ์ดีเต็มร้อย จะขึ้นโรงพักต่อเมื่อมีความจำเป็น และไม่ได้รับการบริการสะดวกเลย จะให้ร่วมกิจกรรมก็ไม่อยากจะไปร่วมเลย ต่อไปทิศทางควรอบรมจรรยาบรรณตนเองให้รู้หน้าที่ทำงานเพื่อประชาชนตามคำขวัญที่ดีดีโรงพัก” “เป็น อสตร. ช่วยงานตำรวจมาตลอด สน.ช่วยงานชุมชนได้ดี ช่วยดูแลยาเสพติดไม่ให้เกิด ดูแลเยาวชนในชุมชน ตำรวจเดี๋ยวนี้ดีขึ้นมาก เข้าหาชุมชนมาก...”

จากการสังเคราะห์ภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เห็นได้ว่า กระบวนการสร้างกลยุทธ์ภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทย ประกอบด้วย การรับฟังความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือชุมชน ยึดประชาชนเป็นหลักและใกล้ชิดกับประชาชน การเป็นที่พึ่งและเป็นมิตรกับประชาชน การประสานงานร่วมกับชุมชน การจัดการผู้กระทำความผิดกฎหมายและไม่เคารพสิทธิของผู้อื่น การให้บริการและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยผู้เขียนได้สรุปเป็นโมเดลองค์ความรู้ใหม่ด้านภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลองค์ความรู้ใหม่ด้านภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทย ในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

สรุป

การมีภาพลักษณ์ที่ดีย่อมทำให้สาธารณชนเชื่อถือไว้วางใจและให้ความศรัทธาในองค์กรนั้น ๆ สำหรับในวงการตำรวจไทยก็ได้มีผู้นำแนวคิดภาพลักษณ์องค์การมาช่วยในการบริหารงานเพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งการสร้างภาพลักษณ์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรเนื่องจากภาพลักษณ์ที่ดีเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มในใจของประชาชน เพราะภาพลักษณ์เป็นภาพที่

บุคคลแต่ละคนสร้างขึ้นมาจากใจจากการรับรู้หรือสัมผัส และมีประสบการณ์กับองค์การ โดยผ่านกระบวนการสื่อสารและพฤติกรรมขององค์การ และภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนที่มีต่อองค์การย่อมเป็นสิ่งที่ดี เกิดความเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจ และเนื่องจากปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร้พรมแดนไม่หยุดนิ่งและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง ภาพลักษณ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งองค์การใดหากมีภาพลักษณ์ที่เป็นไปในทางที่เสื่อมเสียแล้ว องค์การนั้นย่อมไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจจากประชาชน และภาพลักษณ์ของตำรวจเมื่อพิจารณาในแต่ละบทบาท ประกอบด้วย บทบาทตำรวจตามกฎหมาย บทบาทตำรวจในการบริการประชาชน และบทบาทตำรวจในการบังคับใช้กฎหมายที่สำคัญต่อประชาชน และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกประธานชุมชนในพื้นที่แขวงหิรัญบุรี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 9 ชุมชน เกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทย ประกอบด้วย การรับฟังความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือชุมชน ยึดประชาชนเป็นหลักและใกล้ชิดกับประชาชน การเป็นที่พึ่งและเป็นมิตรกับประชาชน การประสานงานร่วมกับชุมชนเพื่อการพัฒนา การจัดการผู้กระทำความผิดกฎหมายและไม่เคารพสิทธิของผู้อื่น การให้บริการและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ข้อเสนอแนะ จากภาพลักษณ์องค์การและภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจไทยในบริบทของประชาชนในพื้นที่แขวงหิรัญบุรี เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องความร่วมมือการพัฒนาพื้นที่อย่างเข้มแข็งภายใต้สถานการณ์โลกเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลมายังประเทศไทยและพื้นที่ในชุมชน เพื่อให้ผ่านสถานการณ์ดังกล่าวไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

เอกสารอ้างอิง

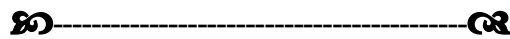
- กิตาวิ ศุภผลศิริ. (2560). *ภาพลักษณ์โรงพยาบาลเอกชนชั้นนำและความภักดีของผู้ใช้บริการ* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัฬหา หนูยศ และเกศสุตา โภคานิตย์. (2565). *ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิในทัศนะของนักศึกษาและผู้ปกครองนักศึกษา ปีการศึกษา 2554. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 14(2), 268-276.*
- จุไรรัตน์ จันทสิทธิ์. (2553). *อิทธิพลของภาพลักษณ์บริษัทที่มีต่อความไว้วางใจและความภักดีของลูกค้า ฮอนด้าอโตโมบิล (ประเทศไทย) (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นันท์ธิดา ทองดี (2561) อิทธิพลภาพลักษณ์องค์กร การยอมรับเทคโนโลยี และการรับรู้ความเสี่ยงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้กระเป๋าเงิน อิเล็กทรอนิกส์ ของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดรุณี วัชนะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ คุณภาพบริการ กับความจงรักภักดีของผู้ใช้บริการธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พงษ์พันธ์ นารีน้อย. (2559). ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจเพื่อการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ประภาส มั่นตะสูตร และคณะ. (2559). การศึกษาภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, 11(1), 1-12.
- มนสิข สิริสมบุญ และคณะ (2563). มโนทัศน์การสร้างภาพลักษณ์องค์กร. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์. 15(1), 149-160.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รักชนก คำมะนาว. (2560). ภาพลักษณ์พยาบาลเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในภาคตะวันออก (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรณู รื่นรมย์. (2564). ทศนคติของประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหัว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภารัตน์ ทั้งทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริการและภาพลักษณ์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- วิมลมาศ ปฐมวนิชกุล. (2559). การพัฒนาคุณลักษณะนักข่าวพลเมืองเยาวชนเพื่อเป็นกลไกการพัฒนาท้องถิ่น. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(3), 47-54.
- สำนักงานเขตธนบุรี. (2564). แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตธนบุรี.
- สถานีตำรวจภูธรดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ม.ป.ป.). องค์ประกอบของการเป็นวิชาชีพตำรวจ. สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://www.donsak.suratthani.police.go.th/vision.html>.

- เสรี วงษ์มณฑา. (2552). *กลยุทธ์การตลาด: การวางแผนการตลาด*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2560). *เทคนิคการสร้างภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) ให้ประทับใจ*. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://hrcenter.co.th/file/columns/hr>.
- อุษา งามมีศรี. (2552). *การศึกษาภาพลักษณ์ของโรงเรียนเอกชน อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี* (สารนิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมพวรรณ โลพิศ. (2562). *ทัศนคติของประชาชนต่อภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Daniel J. Boorstin. (1973). *The New Atlantis*. American: Man of Books.
- Doorley, J., & Garcia, H.F. (2007). *Reputation management: The key to successful public relations and corporate communication*. New York: Routledge.
- Keller, K. L. (2008). *Strategic brand management: Building, measuring, and managing brand equity* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์: แนวคิดและการประยุกต์ หลักพุทธธรรม*

DEVELOPMENT AND EMPOWERMENT OF HUMAN POTENTIALS: CONCEPTS
AND APPLICATIONS OF THE BUDDHA-DHARMA



วรินทร์ จินดาวงศ์, วันเพ็ญ วัฒนกุล

Warinthon Chindawong, Wanphen Wattanakool

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: Warinthonlove99@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและหลักการประยุกต์หลักพุทธธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana 4 ในพระพุทธศาสนาผ่านการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เป็นผลการพัฒนาตนเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรมด้วยการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งหมดเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ เป็นหลักการแห่งการเจริญงอกงามก้าวหน้าให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรม และความสุข หลักภavana 4 ประการ ประกอบด้วย 1) กายภavana การพัฒนากาย 2) สีลภavana การอบรมศีล 3) จิตตภavana การพัฒนาจิต และ 4) ปัญญาภavana การพัฒนาปัญญา

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพมนุษย์; ภavana 4

Abstract

This academic article aimed to study the theory of human resource development, concepts, and principles of application of Buddha-dhamma and human resource development according to the Four Bhavana principles in Buddhism through the synthesis of documents, textbooks, and research results. Development and empowerment of human potential It is the result of self-development for life in society in terms of education, development, and training

* Received January 25, 2023; Revised February 9, 2023; Accepted February 10, 2023

by integrating all knowledge to influence learning as a principle of growth and advancement as a living human being to live honestly, morally, and happily. Bhavana 4 consists of: 1) Kaya-bhavana, physical development, 2) Sila-bhavana, moral development, 3) Citta-bhavana, emotional development, and 4) Panna-bhavana, wisdom development.

Keywords: Human Potential Development; Bhavana 4

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลใช้ในด้านระบบบริหารจัดการตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580), 2561)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้อาศัยหลักการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไข ระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองคาพยพต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการ

ขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และเป็นปัจจัยที่สำคัญด้านคุณภาพ โดยคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมลงทุนซึ่งไม่ใช่ทรัพย์สิน เพราะบุคลากรลงทุนในเรื่องความรู้ ความสามารถ ทักษะ การศึกษาในการเพิ่มพูนสติปัญญาการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญ และทัศนคติเพื่อใช้ในการตัดสินใจ โดยใช้ปัญญาสร้างสรรค์ จึงศึกษาเกี่ยวกับ “การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์: แนวคิดและการประยุกต์หลักพุทธธรรม” ด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์บริบทการพัฒนาประเทศต่อไป

ในบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและหลักการประยุกต์หลักพุทธธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา ดังความสังเขปต่อไปนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนามนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ การที่มีประสบการณ์ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาอันยาวนานในการทำงาน หากขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้หรือฝึกฝนจากการทำงานมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ฉะนั้นต้องชวนชวนเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพราะเทคนิคในการบริหารและการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตามลักษณะสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปในแต่ละยุคแต่ละสมัย (นิรมล กิตติกุล, 2549)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ การศึกษา การฝึกอบรม ความชำนาญ และการตัดสินใจโดยใช้ปัญญาสร้างสรรค์ อีกทั้งเปรียบเสมือนโปรแกรม Software ถ้าเปรียบเทียบกับ HR เกี่ยวกับบุคคลและการวางแผนบุคคล หรืออีกนัยหนึ่งของการบริหารองค์กร Human Capital Management (HCM) จึงเป็นกลยุทธ์ซึ่งทุกองค์กรจะต้องพัฒนา (Assets + Development) นั้นหมายถึง การจัดการสินทรัพย์และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ Digital สารสนเทศ และทุนมนุษย์ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้ ขาดการศึกษาและเทคโนโลยีอันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง (บุญทัน ดอกไธสง, 2563)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปแล้วสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมทำกันเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) หมายถึง การจัดส่งบุคลากรปฏิบัติงานเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาในระดับและหลักสูตรการศึกษาต่าง ๆ รูปแบบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน (Development) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับผิดชอบอื่น ๆ เช่น ฝ่ายบุคคลได้ทำการสอนงาน (coaching) การแนะนำงาน การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) ให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ วิธีการพัฒนาวิธีนี้เป็น การเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การจัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้รับความรู้เพิ่มเติม ได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะ และปรับทัศนคติในหลักสูตรต่าง ๆ ที่องค์กร/หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้กำหนดขึ้น โดยเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีทัศนคติที่เหมาะสมกับการทำงานที่เป็นความรับผิดชอบของพนักงานในปัจจุบัน

แนวคิดและหลักการประยุกต์หลักพุทธธรรม

ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory) มีความสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดการเรียนรู้ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นการจงใจ การบริหารจัดการ ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจและพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งทฤษฎีทางจิตวิทยานั้นได้ถูกนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพคนดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีจิตวิทยาในสังคมนั้น พบว่าทฤษฎี ดังกล่าวนี้นี้ประกอบไปด้วยทฤษฎีย่อย ๆ อีก 3 ทฤษฎีได้แก่

1. ทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt Psychology) คำว่า “เกสตัลท์” เป็นคำที่มาจากภาษาเยอรมัน หมายถึง ส่วนรวมทั้งหมด หรือโครงการทั้งหมด (Totality/Configuration) โดยกล่าวถึงภาพรวมทั้งหมดที่ประกอบกันขึ้นมาเพื่อให้เห็นภาพรวมใหญ่ ไม่มองเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการศึกษาคคุณค่าและมูลค่าที่เกิดขึ้น จากพฤติกรรมมนุษย์นั้นจะต้องศึกษาเป็นภาพรวม จะแยกศึกษาและวิเคราะห์ออกเป็นทีละเรื่องไม่ได้ เนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์เป็นพฤติกรรมบูรณาการ (Integrated Behavior) ที่เกิดจากการผสมผสานกันระหว่างความรู้ ความคิด ความรู้สึก การรับรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันไปของแต่ละคน ไม่ได้เกิดขึ้นจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้พฤติกรรมแสดงออกของมนุษย์ เปลี่ยนแปลงได้ตาม

กาลเวลา ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความรู้ที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลทำให้ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ทักษะ และความสามารถเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรม การรับรู้ของมนุษย์ที่เป็นพื้นฐานให้เกิดการเรียนรู้จนเรามีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้การเรียนรู้และการแสดงออกแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งจึงควรเน้นไปที่ภาพรวมของเรื่องที่จะศึกษาก่อน แล้วจึงค่อยศึกษาเนื้อหาย่อยในแต่ละเรื่องที่ละส่วนต่อไป

2. ทฤษฎีจิตวิทยาด้านพฤติกรรม (Behavioral Psychology) ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรม การแสดงออกของมนุษย์ที่สามารถสังเกตเห็นได้ การเรียนรู้ของมนุษย์ เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามา และในทางกลับกันมนุษย์จะหลีกเลี่ยงการกระทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากตัวกระตุ้นที่ถูกใส่เข้ามาด้วยเช่นกัน ทฤษฎีนี้จึงมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นจากการเสริมแรง โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และ 2) การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) เมื่อเข้าใจดังนี้แล้วจึงใช้จิตวิทยาด้านพฤติกรรมกับเยาวชนให้เหมาะสมได้โดยพิจารณาว่าควรจะใช้การเสริมแรงทางบวกหรือทางลบเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เยาวชนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลเมื่อทำดีและมีการดักเตือนลงโทษหากกระทำผิด

3. ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้ (Cognitive Psychology) มาจากภาษาละติน แปลว่า การรู้จัก (Knowing) ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้น ไปที่ความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้ (Perception) มาก่อน การรับรู้ที่ถูกต้องจะนำไปสู่พฤติกรรม การแสดงออกที่ถูกต้องเช่นเดียวกัน ทฤษฎีนี้เป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเกสตัลท์และจิตวิทยาเชิงพฤติกรรมเข้าด้วยกัน ทฤษฎีในกลุ่มนี้อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นผลของกระบวนการคิด ความเข้าใจการเรียนรู้สิ่งเร้าที่มาจากกระตุ้น ผสมผสานกับประสบการณ์ ในอดีตที่ผ่านมาของบุคคลที่เป็นพ่อแม่ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับในปัจจุบันกับประสบการณ์ในอดีต จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญาเข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ด้วย ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้กับการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์จากกิจกรรมในการดำเนินชีวิตในสังคมในด้านต่าง ๆ (ณัฐพันธ์ เชนนันท์, 2545)

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ให้ความสำคัญของการเป็นมนุษย์ และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตน หากบุคคลได้รับอิสรภาพและเสรีภาพ มนุษย์จะพยายามพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

สรุปได้ว่า การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรมและความสุข จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) เข้ามามีอิทธิพลในการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้กับการสนับสนุนการ

พัฒนาศักยภาพของมนุษย์จากกิจกรรมในการดำเนินชีวิตในสังคมด้านการศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการฝึกอบรม (Training)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ในหน้าที่การงานระหว่างบุคลากรในองค์การ สนับสนุนความก้าวหน้า และส่งเสริมการพัฒนารายบุคคล ซึ่งได้แก่ การพัฒนาปัญญาภายในคุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญา ที่ส่งผลสู่ภายนอก ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ เพื่อนำความรู้ที่ได้ฝึกพัฒนาพฤติกรรมที่ดีภายในตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรจนกลายเป็นวัฒนธรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของสังคม นั่นคือ การพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรมและความสุข พระพุทธศาสนายกย่องผู้ที่พัฒนาตนว่าเป็นบุคคลสูงสุด อย่างที่दैยกพุทธภากษิตมาแสดงว่า ทนโต เสฏโฐ มนุสเสสุ ในหมู่มนุษย์ คนที่ฝึกตนแล้วเป็นผู้ประเสริฐสุด เมื่อยกย่องผู้ที่พัฒนาตนแล้ว ก็มีจุดเน้นข้อต่อไป คือ พระพุทธศาสนาถือว่า มนุษย์เป็นผู้ที่ฝึกได้ หรือนับถือศักยภาพในตัวมนุษย์ที่พัฒนาขึ้นได้ เมื่อพัฒนาได้ก็เน้นความสำคัญของการฝึกฝนพัฒนาตน ให้ความสำคัญมากแก่การฝึกฝนพัฒนาตน ฉะนั้น จึงบอกว่า ความดีหรือความประเสริฐของมนุษย์นี้ อยู่การฝึกฝนพัฒนาตนนั่นเอง เพราะมนุษย์นั้น ถ้าไม่ฝึกฝนพัฒนาแล้ว ก็ไม่มีคุณค่าอะไร ถ้าพัฒนาให้ดีแล้วก็ประเสริฐเลิศล้ำ จนกระทั่งแม้แต่เทพพรหมก็เคารพบูชา อาจเป็นถึงพระสัมมาสัมพุทธเจ้า แต่ถ้าไม่ฝึกฝนพัฒนาตน ก็อาจจะเต็มไปด้วยสิ่งชั่วทราม อาจจะเลวร้ายต่ำต้อยด้อยกว่าแม้แต่สัตว์เดรัจฉานก็ได้ ฉะนั้น ในการปฏิบัติทางพุทธศาสนา จึงเน้นความสำคัญของการพัฒนาตนเป็นอย่างมาก จุดหมายของการพัฒนาตนจะถือว่าสำเร็จ โดยมองที่การได้พัฒนาตนครบ 4 ด้าน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), 2544) โดยใช้หลักคำสอนของพระพุทธองค์ที่ว่าด้วยภาวนา 4 หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา (อง.นวก. (ไทย) 22/79/121) แบ่งตามสิ่งที่ควรพัฒนา มี 4 ประการ อันได้แก่

1. กายภาวนา คือ การพัฒนากายหรือการฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าในทางที่ดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ไม่ให้เกิดโทษหรืออกุศลกรรม ให้เกิดแต่คุณหรือกุศลกรรม พุดให้เข้าใจง่าย ๆ คือ ใช้กายในทางที่ดี สร้างแต่คุณงามความดี เมื่อบุคคลพัฒนากายหรือฝึกอบรมกายให้ดี ใช้กายในการกระทำกุศลกรรมละเว้นอกุศลกรรม ใช้กายในการบำเพ็ญประโยชน์เว้นโทษทุกชนิด ย่อมจะได้รับประโยชน์จากการมีกาย ไม่ก่อทุกข์ก่อโทษให้แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นการใช้กายที่คุ้มค่า เป็นไปเพื่อประโยชน์ในโลกนี้ ประโยชน์ในโลกหน้า และประโยชน์อย่างยิ่งคือพระนิพพาน

2. สีสถาวนา คือ การอบรมศีลหรือการพัฒนาความประพฤติ เป็นการดำรงตนให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่ประพฤติตนนอกกรอบของศีลธรรมและกฎหมายบ้านเมือง ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายให้แก่ตนเองและสังคม ดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรมและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คือรักษาศีลให้บริสุทธิ์ เป็นคุณสมบัติที่มนุษย์ทุกคนต้องมี เพราะศีลเป็นระเบียบแบบแผนอย่างหนึ่งที่ทำให้มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสิ่งที่สร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมขนาดเล็กระดับครอบครัว หรือสังคมที่มีขนาดใหญ่ขึ้นไปตามลำดับ สังคมใดมีบุคคลผู้รักษาศีลสมบูรณ์อยู่มาก สังคมนั้นย่อมมีความสงบสุขมากตามไปด้วย

3. จิตตถาวนา คือ การพัฒนาจิตหรือการฝึกอบรมจิตใจ เพื่อให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ มีความเพียร มีขันติ เป็นต้น คือ การฝึกให้จิตใจดำรงคงมั่นในคุณธรรมนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะคุณธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดที่ดี มีความตระหนักรู้ในด้านที่ดี มีความประพฤติที่ดี มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นในสังคมในด้านที่ดี มีคุณลักษณะที่เป็นคุณต่อตนเองและผู้อื่น และเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อสังคม ไม่ก่อปัญหาให้สังคม ทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมหมู่ใหญ่มีความสงบสุข

4. ปัญญาถาวนา คือ การพัฒนาปัญญาหรือการฝึกอบรมปัญญา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันและเห็นแจ้งโลกตามสภาวะที่มันเป็นฝึกทำจิตใจให้บริสุทธิ์จากกิเลสตัณหาทั้งปวง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยปัญญา การพัฒนาปัญญานั้นสามารถทำได้ด้วยการเจริญวิปัสสนาภาวนาถือเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้ไม่มีปัญญาก็เปรียบเสมือนกระป๋องตาบอดที่เดินอยู่ในป่า ตนเองเดินผิดทางก็ไม่รู้ เดินมุ่งหน้าไปสู่หุบเหวก็ไม่รู้ หรือเดินไปหาเสือร้ายก็ไม่รู้ เพราะความที่ตนเองตาบอดมองไม่เห็น คนขาดปัญญาก็เช่นกัน ย่อมไม่รู้ผิดรู้ชอบ ไม่รู้บาปบุญคุณโทษ ไม่รู้ประโยชน์หรือมิใช่ประโยชน์ ไม่รู้ว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ เมื่อเป็นเช่นนี้ ย่อมมีโอกาสที่จะกระทำความผิดสูง การดำรงชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมย่อมขาดประสิทธิภาพ มีหน้าซ้ำยังจะก่อปัญหาให้ตนเองและผู้อื่นอยู่รำไปเพราะความที่ขาดปัญญา

การพัฒนาทั้ง 4 ด้านนี้ ควรทำให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกประการ ถ้าขาดไปเสียอย่างหนึ่งอย่างใด คุณภาพชีวิตย่อมจะไม่สมบูรณ์เต็มร้อยเช่นกัน ต่อเมื่อพัฒนาครบทั้ง 4 ด้านอย่างไม่ขาดตกบกพร่อง จึงจะได้ชื่อว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลจะต้องหมั่นพัฒนาปัญญาอยู่เสมอ โดยทั่วไป ได้แก่ การศึกษาเล่าเรียน การสอบถามผู้รู้ เพื่อให้รู้ผิดชอบชั่วดี มีความรู้ในการดำเนินชีวิตตามคลองธรรม โดยทางธรรม ได้แก่ การเจริญวิปัสสนาภาวนา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวงและเห็นแจ้งโลกตามสภาวะที่มันเป็น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาของบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) กายถาวนา การพัฒนากาย 2) สีสถาวนา การอบรมศีล 3) จิตตถาวนา การพัฒนาจิต และ 4) ปัญญาถาวนา การพัฒนาปัญญา ส่งผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์อย่างแท้จริงและยั่งยืน

สรุป

การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรมและความสุข จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) เข้ามา มีอิทธิพลในการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้กับการสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพของมนุษย์จากกิจกรรมในการดำเนินชีวิตในสังคมด้านการศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการฝึกอบรม (Training)

ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลจะต้องหมั่นพัฒนาปัญญาอยู่เสมอ โดยทั่วไป ได้แก่ การศึกษาเล่าเรียน การสอบถามผู้รู้ เพื่อให้รู้ผิดชอบชั่วดี มีความรู้ในการดำเนินชีวิตตามคลอง ธรรม โดยทางธรรม ได้แก่ การเจริญวิปัสสนาภาวนา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งปวง และเห็นแจ้งโลกตามสภาวะที่มันเป็นซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาของบุคคล 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) กายภาวนา การพัฒนากาย 2) สีสภาวนา การอบรมศีล 3) จิตตภาวนา การพัฒนาจิต และ 4) ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา ส่งผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์อย่างแท้จริง และยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นิรมล กิตติกุล. (2549). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2563). *AI FOR EXECUTIVE LEADER สำหรับนักบริหารมืออาชีพ*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580. (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอน 82 ก. หน้า 8.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2544). *หลักแม่บทของการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়กรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়กรัฐมนตรี.

การพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ*

MORALITY AND DESIRABLE ATTRIBUTES DEVELOPMENT ACCORDING TO
GHARAVASA-DHAMMA 4 OF GOVERNMENT ORGANIZATION EXECUTIVES



สุรวุฒ ณ ระนอง

Surawut Naranong

บริษัท สิริณ ดีไซน์ จำกัด

Sirine Design Co., Ltd.

E-mail: wutnaranong@gmail.com

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วมากมาย ทั้งวิวัฒนาการในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยในการเปลี่ยนแปลงนี้รวมไปถึงสภาพจิตใจของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐส่วนใหญ่ที่ต้องมีการบริหารจัดการที่ต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยเน้นกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือสิ่งที่พึงมีต่อการบริหารองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรภาครัฐที่เป็นผู้มีตำแหน่งสูงขึ้น ความคิด ทัศนคติ ก็ย่อมมีการเปลี่ยนแปลง เพราะมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการประพฤติผิดทางศีลธรรมอันดีงาม ทำให้เกิดการประพฤติทุจริต ในทางที่มีขอบมากมาย ดังนั้นการพัฒนาคุณธรรมและลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐนั้นจึงต้องมีทั้งความซื่อสัตย์ (สัจจะ) เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีการฝึกฝนตนเอง คอยขัดเกลาให้บุคลากรนั้นได้มีความรู้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ทมะ) รู้จักเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ ไม่ให้ประพฤติผิดในด้านต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งยังคอยแนะนำให้บุคลากร ได้รู้จักใช้อารมณ์ในการทำงาน โดยไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในองค์กร (ขันติ) เป็นผู้บริหารองค์กรที่คอยแนะนำ และเสียสละเวลาให้กับองค์กร เพราะองค์กรภาครัฐเป็นหน่วยงานที่จำเป็นต้องการทุ่มเท ทั้งร่างกาย แรงใจ เพื่อเป็นการตอบแทนสังคม แผ่นดินอย่างเต็มที่ (จาคะ)

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณธรรม; คุณลักษณะที่พึงประสงค์; ฆราวาสธรรม; ผู้บริหารองค์กร.

* Received August 10, 2022; Revised September 12, 2022; Accepted September 16, 2022

Abstracts

Today, the world has changed a lot including whole evolution in human life. In this change, it includes the minds of different individuals. In particular, most government organizations require management that requires operations with transparency and auditability. With the rules emphasizing regulations, or obligations to the management of the organization specially the executives of government organizations who are in higher positions. Ideas and attitudes are also changed because there are benefits involved that cause good moral misconduct, cause fraudulent conduct in a lot of unlawful ways. Therefore, the development of morality and desirable characteristics according to the Gharavasa-dhamma principle 4 of the executives of government organizations requires both integrity (truth) in order for the personnel within the organization to have confidence in the organization, to have self-training, refining the personnel to have knowledge of the work within the organization effectively (Tama), known as the person who controls the emotions. He also advises people to use their emotions to work without causing conflict in the organization (Khanti), to be an organizational executive who recommends and sacrifices time for the organization because government organizations are agencies that need to be dedicated, physically, mentally, in return to society and to the land (Jaka)

Keywords: Moral development; Desirable Attributes; Gharavasa-Dhammas; Corporate Management.

บทนำ

ในปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วมากมาย ทั้งวิวัฒนาการในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยในการเปลี่ยนแปลงนี้รวมไปถึงแนวคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐส่วนใหญ่ที่ต้องมีการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามรูปแบบหรือมีความเป็นกลางทางสังคม การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยในการบริหารจัดการภาครัฐจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เป็นที่ไปในรูปแบบต่าง ๆ โดยเน้นกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แต่มีการใช้รูปแบบของหลักการเข้ามาตรวจสอบในการบริหารจัดการ เช่น ระเบียบ หรือข้อปฏิบัติที่พึงต่อการบริหารองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรภาครัฐในส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูงขึ้น ความคิด ทัศนคติ ก็ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไป เพราะมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการประพฤติผิดทางศีลธรรมอันดีงามที่ผู้บริหารพึงจะมีนั้นก็หายไป ทำให้เกิดการประพฤติทุจริต ในทางที่มีขอบมากมาย โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่เน้นเรื่องคุณธรรม หรือ

จริยธรรมนั้น เป็นเรื่องที่มีการกล่าวถึงมากมาย แต่หลักการปฏิบัตินั้นอาจมีความแตกต่างกับความจริงบ้าง ดังนั้นการพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารภาครัฐนั้น ควรต้องมีหลักการบริหารจัดการอย่างไร ซึ่งผู้เขียนได้นำหลักจรรยาบรรณ 4 ประการ เพื่อใช้เป็นหลักที่ควรปฏิบัติให้ผู้บริหารพึงอยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงาม เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการในความโปร่งใสขององค์กรภาครัฐ เพื่อไม่ให้เกิดการกระทำความผิดซ้ำซ้อน จึงจำเป็นต้องมีหลักพุทธธรรมที่พึงใช้ปฏิบัติดังที่ผู้เขียนนั้นกล่าวมาแล้วในเบื้องต้น

การพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารองค์กรภาครัฐมีลักษณะอย่างไร

ในการพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับผู้บริหารองค์กรภาครัฐนั้น เป็นการพัฒนาเพื่อให้เข้าใจหลักการในการบริหารงานของภาครัฐ และการบริหารจัดการตนเอง ในฐานะผู้บริหารภาครัฐว่า ควรปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง (ชาติรี เทียนทอง, 2556) โดยเฉพาะการบริหารจัดการโดยยึดหลัก 4 ก คือ ก. ที่ 1 คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก. ที่ 2 คือ หลักการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ก. ที่ 3 คือ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสุดท้าย ก. ที่ 4 คือ หลักการจัดการความรู้ โดยในหลักทั้ง 4 นี้ เป็นการพิจารณาของการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมในภาครัฐเพื่อให้เกิดความโปร่งใสมากขึ้น เพราะองค์กรภาครัฐนั้นเป็นองค์กรที่เป็นรูปแบบการบริหารจัดการโดยงบประมาณภาษีของประชาชน โดยเฉพาะความเป็นผู้บริหารองค์กรภาครัฐยังจำเป็นต้องมีการปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการเป็นผู้บริหารในภาครัฐ และควรเคารพกฎหมาย กฎกติกา หรือระเบียบในสังคม รวมไปถึงหลักคุณธรรมที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐควรมี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554) โดยเฉพาะหลักการพัฒนาการใช้เหตุผล 6 ชั้น ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

ขั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ

ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ

ขั้นที่ 3 หลักการทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น

ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม

ขั้นที่ 5 หลักการมีสัจจะ ทำตามคำมั่นสัญญา

ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล

ซึ่งทั้ง 6 ขั้นนี้ล้วนเป็นรูปแบบที่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีความเข้าใจ และยึดมั่นเพื่อเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้บริหารองค์กรในหน่วยงานภาครัฐที่ดี เพื่อสามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถอยู่ในกรอบการเป็นข้าราชการที่ดีได้ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2514) โดยบุคคลที่มีการพัฒนาคุณธรรมแล้วมีลักษณะ 5 ประการ คือ

1. เป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดแบบมีจุดหมายปลายทาง
2. สามารถคาดการณ์ภายหน้าได้

3. เป็นผู้ที่สามารถดำเนินการที่ยุ่ยากสลับซับซ้อนได้
4. ยินดีที่จะได้รับฟังและทำความเข้าใจในความคิดเห็นของผู้อื่น
5. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น

เมื่อมีการพัฒนาคุณธรรมแล้ว สิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่ไปด้วย คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้บริหารองค์กรนั้นต้องมี โดยจำเป็นต้องมีทั้งคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยในลักษณะที่พึงประสงค์นี้ (มนพัทธ์ ปาณิกบุตร, 2562) จะประกอบไปด้วย 4 ประการ คือ 1) มีความพอเพียง 2) มีวินัย 3) มีความสุจริต 4) มีจิตอาสา ซึ่งในลักษณะทั้ง 4 ประการนี้ เป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารองค์กรควรมี เพื่อให้เกิดการบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส มีระเบียบวินัย เพื่อเป็นการพัฒนาให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพโดยปราศจากการประพฤติมิชอบในองค์กร โดยคุณธรรม และลักษณะที่พึงประสงค์นั้นเป็นหลักการความจริง หรือ หลักการปฏิบัติ (องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง, 2561) ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

1. จริยธรรม
2. จรรยา
3. จรรยาบรรณวิชาชีพ
4. ศีลธรรม
5. คุณธรรม
6. มโนธรรม
7. มารยาท มรรยาท กิริยา วาจา

ซึ่งหลักการความจริง หรือหลักการปฏิบัตินี้เป็นແຮ່รูปแบบในเบื้องต้นที่เป็นหลักการเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานภาครฐันั้นได้ปฏิบัติตาม แต่การปฏิบัติตามนั้นควรขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์กรว่ามีความใส่ใจอย่างไร ล้วนขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจของตัวบุคคล (สำนักงานที่ดินจังหวัดภูเก็ต, 2551) แต่ข้าราชการของภาครฐันั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เจ้าหน้าที่ภาครฐัในยุคใหม่นั้นต้องมี โดยเรียกว่า “I AM READY” ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ประการ ตามตัวอักษร ดังนี้

- I – Integrity หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีศัคดิ์ศรีของข้าราชการ
 A – Activeness หมายถึง ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงานเชิงรุก
 M – Morality หมายถึง การมีคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจที่บริสุทธิ์ และ

กุศลเจตนา

- R – Relevancy หมายถึง การเรียนรู้ และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม
 E – Efficiency หมายถึง การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้

อย่างชัดเจน

- A – Accountability หมายถึง ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อ

สาธารณะ

D – Democracy หมายถึง การมีใจเป็นประชาธิปไตย

Y – Yield หมายถึง การมีผลงานที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

โดยในองค์ประกอบ 8 ประการนี้เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กร ภาครัฐนั้นควรมีในการบริหารงานภาครัฐ เพราะผู้บริหารองค์กรนั้น ต้องมีทั้งศักดิ์ศรี มีความขยัน มีคุณธรรม มีการเรียนรู้ทำความเข้าใจให้ทันต่อโลก มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน รวมทั้งคอยรับผิดชอบต่อสังคม มีความเป็นระบอบประชาธิปไตย ไม่ใช่อำนาจเผด็จการในการบริหารงานองค์กร เพื่อให้มีผลงานที่ชัดเจน ซึ่งผู้บริหารนั้นต้องมีทั้งคุณธรรม มโนธรรม มีใจเมตตา ต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นลักษณะของการพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์กร ภาครัฐนั้นมีรูปแบบที่เน้นไปในหลักการปฏิบัติ และหลักคุณธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของภาครัฐเท่านั้น รวมทั้งเป็นกรอบและรูปแบบการปฏิบัติที่มีความแตกต่างกันออกไป โดยเพื่อเป็นการควบคุมพฤติกรรม และคอยกำกับดูแลผู้บริหารหรือข้าราชการภาครัฐไม่ให้ละเมิดกฎหมาย หรือระเบียบของสังคม โดยต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของหน่วยงานที่กำกับดูแลพนักงานราชการ หรือข้าราชการของภาครัฐให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นบรรทัดฐานทางสังคมที่ข้าราชการภาครัฐพึงมี และต้องปฏิบัติตาม

หลักฆราวาสธรรม 4

สำหรับหลักฆราวาสธรรม 4 นั้นเป็นหลักพุทธธรรม หรือธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับ ฆราวาส หรือ ผู้ครองเรือน (สารานุกรมเสรี, 2563) สำหรับความหมายแล้ว คำว่า ผู้ครองเรือน หมายถึง ผู้ดำเนินชีวิตในทางโลก โดยมีความแตกต่างจากบรรพชิต หรือพระสงฆ์ ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรือนแล้ว โดยในหลักฆราวาสธรรมนี้ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. สัจจะ (ความจริง ความซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริ่งใจ พุดจริง ทำจริง)
2. ทมะ (การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดสินใจ แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา)
3. ขันติ (ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย)
4. จาคะ (ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว)

โดยในหลักฆราวาสธรรมทั้ง 4 ประการนี้ เป็นหลักพุทธธรรมที่ผู้ดำเนินชีวิตในทางโลก ควรต้องมี โดยผู้เขียนสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. สัจจะ คือ ความจริง ความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ครองเรือนนั้นจำเป็นต้องมี เพราะความเป็นผู้ครองเรือนนั้นอยู่ในสังคมที่มีบุคคลจำนวนมาก ทั้งสังคมครอบครัว สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน โดยต้องมีความซื่อสัตย์จริงใจ ในการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เปิดเผยในสิ่งที่มิให้ถูกต้อง ตามครรลองครองธรรม ซึ่งในสัจจะนี้เป็นสิ่งที่บุคคลผู้ครองเรือนควรมี (สารานุกรมเสรี, 2565) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ประการ คือ 1) สัจจะต่อความดี 2) สัจจะต่อหน้าที่ 3) สัจจะต่อการทำงาน 4) สัจจะต่อวาจา 5) สัจจะต่อบุคคล

โดยสัจจะทั้ง 5 ประการนี้เป็นกลไกที่ผู้ครองเรือนต้องมี ทั้งความดี มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การทำงานที่ตนเองนั้นพึงปฏิบัติ รวมทั้งการให้สัจจะวาจากับผู้อื่นแล้วจำเป็นจะต้องมีการปฏิบัติให้ตรงตามที่กล่าวไว้ โดยเฉพาะต่อตัวบุคคลที่อยู่รวมกันในหลากหลายความคิดทั้งทัศนคติ หรือสิ่งที่บุคคลนั้นพึงมีจำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

2. ทมะ คือ การฝึกฝนตนเอง การควบคุมตนเอง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการบังคับจิตใจของตนไม่ให้ประพฤตินทางมิชอบ โดยเฉพาะการประพฤติดุจริต โดยในการฝึกตนนี้เพื่อเป็นการทำให้เกิดซึ่งปัญญา (สารานุกรมเสรี, 2562) โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) ทนต่อกิเลส 2) ทนคน 3) ทนโลก 4) ทนธรรมชาติ

ซึ่งทั้ง 4 ประเภทนี้เป็นเครื่องรับประกันว่าบุคคลผู้ครองเรือนที่มีหลักธรรมในด้านทมะนี้ เพื่อเป็นการควบคุมกิเลส หรือสิ่งที่เข้ามากระทบจิตใจไม่ให้เกิดคล้อยตาม แล้วประพฤตินทางที่ผิดได้ และยังเป็นการพิจารณาในสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อสั่งสมความรู้ เพื่อให้เกิดปัญญาความรอบรู้ ให้สามารถอาศัยอยู่ในโลกของความเป็นผู้ครองเรือนได้อย่างมีสติ ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในอนาคตข้างหน้าได้

3. ขันติ คือ ความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาทั้งกิเลส สิ่งที่ยั่วยุต่อจิตใจ ไม่ให้ครอบงำจิตใจ โดยเฉพาะอดทนต่อความทุกข์ เพื่อเป็นการฝึกฝนตนเองให้รู้จักสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น อดทนต่อโลภะ อดทนต่อโทสะ อดทนต่อโมหะ (สารานุกรมเสรี, 2565) ซึ่งประเภทของความอดทนนี้มี 4 ประเภท คือ 1) อดทนต่อความลำบากตรากตรำ 2) อดทนต่อทุกขเวทนา 3) อดทนต่อความเจ็บใจ 4) อดทนต่ออำนาจกิเลส

สำหรับประเภทของความอดทนทั้ง 4 นี้เป็นเครื่องบ่งบอกถึงสิ่งที่เป็นแนวทางในการสร้างความอดทน ทั้งอดทนต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจากความยากลำบาก เป็นความอดทนเพื่อการดำรงชีวิตในการเป็นผู้ที่ครองเรือนอย่างสมบูรณ์ มีทั้งการสร้างครอบครัว การมีอาชีพที่สุจริตเพื่อเลี้ยงครอบครัว ต่อมาคือ อดทนต่อทุกขเวทนา โดยทุกขเวทนานี้มีความรู้สึกเป็นที่ตั้ง รู้สึกไม่สบายกาย ไม่สบายใจในเรื่องที่เกิดขึ้นกับชีวิตในความเป็นผู้ครองเรือน เช่น ทุกข์จากร่างกาย เป็นต้น อดทนต่อความเจ็บใจ เป็นความอดทนที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่มากระทบจิตใจให้เกิดความทุกข์ เช่น มีความผิดหวังเรื่องงาน เรื่องความรัก หรือเรื่องที่ทำให้เกิดคิดเป็นรูปแบบของความวิตกกังวล (สารานุกรมเสรี, 2564) เป็นผู้ที่มีอารมณ์ไม่เสถียร โดยเฉพาะบุคคลผู้ที่ได้คะแนนสูงในลักษณะบุคลิกภาพนี้ จะมีโอกาสสูงกว่าโดยเฉลี่ยที่จะประสบกับอารมณ์เชิงลบต่าง ๆ และสุดท้ายคือ

อดทนต่ออำนาจของกิเลส ซึ่งกิเลสนี้ หมายถึง สิ่งเศร้าหมองเข้ามากระทบจิตใจให้เกิดความต้องการสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น ต้องการความรัก ต้องการสิ่งที่ไม่ใช่ของตน เป็นต้น โดยความอดทนทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่บุคคลผู้มีชีวิตครองเรือนต้องปฏิบัติให้ได้ ยิ่งในสังคมปัจจุบันนี้มีสิ่งที่ยั่วยุ่มากมายที่ต้องมีการเรียนรู้ พึงระวังอย่างยิ่ง

4. จาคะ คือ การเสียสละ ความเสียสละ เพื่อเป็นประโยชน์สุขแก่สังคม โดยในการเสียสละนี้เป็นการเสียสละเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในสังคม ทั้งยังสร้างสังคมให้รู้จักความสามัคคี เพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยการเสียสละดังกล่าวนี้ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2564) ถ้าพูดถึงในเชิงบวกแล้ว เป็นเรื่องเกี่ยวกับความมีน้ำใจ ซึ่งในความมีน้ำใจนี้เป็นการสร้างสังคมให้เป็นผู้ที่รู้จักเสียสละ เพราะการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มากนั้นล้วนต้องรู้จักเสียสละ (สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน, 2557) ซึ่งเป็นการแสดงอุปนิสัยที่ไม่เห็นแก่ตัว และยอมเสียสละบางอย่างเพื่อคนอื่น โดยในการเสียสละนี้นำมาซึ่งความสุขส่วนรวม แต่การเสียสละนี้เป็นการเสียสละที่ไม่ให้ตนเองลำบาก แต่เสียสละในบางอย่างที่ไม่จำเป็นกับตนเอง แต่เป็นการแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม เปรียบได้กับเสียสละสิ่งของสิ่งหนึ่งที่ไม่ได้ใช้แล้วให้ผู้อื่น เช่น การบริจาคสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ การมอบเครื่องนุ่งห่มคลายหนาวแก่บุคคลพื้นที่ห่างไกลความเจริญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เมื่อได้ทำการเสียสละไปแล้วย่อมทำให้ผู้ที่เสียสละนั้นรู้สึกถึงความสบายใจในชีวิตที่ได้แบ่งปัน เสียสละสิ่งนั้นเพื่อผู้อื่น แต่ไม่เสียสละเพื่อให้ตนเองเป็นทุกข์ เช่น เสียสละหัวใจให้ผู้อื่น หรือเสียสละอวัยวะของตนที่กำลังมีชีวิตอยู่ให้ผู้อื่น โดยไม่มองดูสถานการณ์ปัจจุบันของตนนั้น เป็นเรื่องยากที่ไม่เกิดความสุข แต่เกิดความสุข

ดังนั้นหลักฆราวาสธรรมทั้ง 4 ประการ เป็นหลักพุทธธรรมที่เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของบุคคลผู้อยู่ครองเรือน หรือบุคคลทั่วไปให้สามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวไม่ให้เกิดไปสู่อบายหรือเบ็องต่า และสำหรับหลักฆราวาสธรรมนี้ยังเป็นแนวทางแห่งกรอบคุณธรรมในการดำเนินชีวิตของผู้อยู่ครองเรือน โดยเฉพาะบุคคลทั่วไปที่เป็นบุคคลผู้ที่มีกิเลส มีสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์ทุกคนต้องมีแต่ก็ต้องมีวินัยในการครองตนให้เป็นผู้ที่มีทั้ง สัจจะ (ความซื่อสัตย์) ทมะ (การฝึกฝนขัดเกลาดนเอง) ขันติ (ความอดทนต่อสิ่งรอบตัว) จาคะ (การเสียสละ) ซึ่งหลักฆราวาสธรรมนี้จะนำผู้ที่ประพฤติตามหลักธรรมดังกล่าวให้เกิดความสงบสุข ไม่มีสิ่งที่เบียดเบียนได้ เพราะเป็นผู้ที่มีหลักฆราวาสธรรมในจิตใจในการดำรงชีวิตอย่างไม่ประมาท

การพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ

ในการพัฒนาคุณธรรมและลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐนั้น แต่เดิมองค์กรภาครัฐนั้นมีการพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่แล้ว แต่เป็นไปในรูปแบบของระเบียบ กฎหมาย หรือหลักการที่ข้าราชการพึงจะต้องมีการปฏิบัติตามภายใต้รัฐธรรมนูญ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยดีงาม ในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้มี

ความโปร่งใส มีความเป็นระบอบประชาธิปไตย และสามารถที่จะตรวจสอบได้ แต่ก็ยังมีข้าราชการบางประเภทที่ยังมีการประพฤติในทางที่มิชอบ มีการทุจริตในทางนโยบาย หรือในการรับสินบนซึ่งเป็นการสร้างความเสียหายต่อภาครัฐทำให้ประเทศเกิดความเหลื่อมล้ำในทางกฎหมาย ซึ่งผู้กระทำความผิดบางครั้งก็ได้รับการยกเว้นมีการใช้ตำแหน่งในทางที่สร้างเสียหายต่อรัฐและต่อแผ่นดิน ดังนั้นเพื่อให้สามารถมีการบริหารจัดการให้เป็นไปในรูปแบบทั้งหลักการ และหลักกฎหมายจึงต้องมีการพิจารณาใช้หลักพุทธธรรมหรือหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเพื่อเป็นการจรรโลงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความบริสุทธิ์ รวมทั้งมีความยุติธรรมในการใช้ดำเนินชีวิตของความเป็นข้าราชการ ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นศีลธรรมอันดี โดยใช้หลักทศวาจาธรรม 4 ประการ ซึ่งเป็นหลักการที่เกี่ยวข้องกับผู้ครองเรือน หรือผู้ดำเนินชีวิตในทางโลก โดยควรมีการปฏิบัติให้อยู่บนพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. สัจจะ คือ ความจริง ความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งเป็นสิ่งที่ข้าราชการ หรือผู้บริหารองค์กรภาครัฐนั้นจำเป็นต้องมีในการบริหาร เพราะความซื่อสัตย์นั้นถือเป็นเรื่องสำคัญที่ข้าราชการต้องมี ซึ่งโดยภาครัฐนั้นเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การบริหารราชการแผ่นดิน มีการใช้งบประมาณที่มาจากภาษีของประชาชน จึงจำเป็นจะต้องเข้าใจในการใช้ชีวิตของตนในการเป็นข้าราชการที่ดี นั้นควรมีลักษณะอย่างไร คือ มีความซื่อสัตย์เป็นที่ตั้ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการทุจริต หรือมีการประพฤติที่มิชอบซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อรัฐ และต่อแผ่นดินที่ตนอาศัยอยู่ เพราะว่าการที่ทรยศต่อแผ่นดินนั้นมีความผิดทั้งทางศีลธรรม ทั้งทางกฎหมายบ้านเมืองที่เป็นข้อบัญญัติในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งกฎหมายที่ประชาชนต้องปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะว่าการเป็นข้าราชการในแผ่นดินนั้น ถือเป็นการรับใช้ประชาชน จำเป็นต้องมีการปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง และถือหลักการนี้เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานในภาครัฐ เพราะจะต้องถือหลักความถูกต้อง ความชอบธรรมเป็นที่ตั้ง และปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อแผ่นดิน

2. ทมะ คือ การฝึกฝน การควบคุมตนเองให้อยู่ในศีลธรรม โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรภาครัฐที่จะต้องมีการปฏิบัติให้เกิดความเหมาะสมในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องควบคุมตนเองในการบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ควบคุมตนเองไม่ให้กระทำความผิดที่เกิดผลเสียต่อองค์กร โดยต้องมีการฝึกฝนตนเองให้เข้าใจสัจธรรมของชีวิตในการเป็นผู้นำอยู่เสมอเพื่อให้องค์กรนั้นมีผู้นำที่ดี เป็นที่พึ่งแก่บุคลากรในองค์กร ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจ หรือการฝึกฝนตนเองไม่ให้กระทำความผิดที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะข้าราชการที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีอำนาจมากขึ้นนั้นมักจะใช้ตำแหน่งของตนเองในการหาผลประโยชน์ และไม่สนใจความเดือดร้อนของผู้อื่นที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการกระทำในลักษณะดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นความผิดทางกฎหมาย มีความผิดทางศีลธรรมเพราะเป็นผู้ที่ประพฤติมิชอบ ซึ่งในลักษณะนี้จำเป็นต้องนำหลักทศวาจาธรรม ทมะ คือ การฝึกฝนตนเอง การควบคุม

ตนเอง เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงการที่จะประพาศสิ่งใดที่อาจส่งผลเสียมาให้ตนเอง ควรจะมีการพิจารณาผลที่จะตามมาอย่างถี่ถ้วนก่อนเพื่อไม่ให้มีผลกระทบในภายหลัง

3. ชันติ คือ ความอดทน อดทนต่อสิ่งชั่วร้าย ซึ่งในความอดทนนี้เป็นความอดทนของการปฏิบัติงาน การบริหารงานไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด โดยเฉพาะการบริหารงานในองค์กรภาครัฐนั้นต้องยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม และในการอดทนนี้เป็นการอดทนต่อกิเลสที่ทำให้เกิดความอยากได้ในสิ่งที่ไม่ใช่ของตน จึงจำเป็นที่จะต้องรู้จักความอดทนในสิ่งที่เข้ามากระทบจิตใจอยู่เสมอ เนื่องจากทุกวันนี้วิวัฒนาการของโลกนั้นเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้ความรู้สึกของมนุษย์นั้นเป็นผู้ที่ไม่อดทนต่อสิ่งที่เข้ามาชั่วร้ายจิตใจ ให้เกิดการคล้อยตาม เพื่อเป็นการควบคุมจิตใจ จำเป็นต้องมีหลักธรรมข้อนี้มาช่วยในการควบคุมจิตใจให้มีความอดทนต่ออกุศลเมื่อพบเจอปัญหาที่เกิดขึ้น โดยช่วยแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ ให้เป็นผู้ที่มีความอดทนในการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นผู้ที่น่าเคารพ รวมทั้งยังเป็นเกาะป้องกันไม่ให้เกิดความผิดในกฎหมาย ในศีลธรรมอันดีงาม หรือรวมไปถึงสิ่งรอบตัวที่เข้ามากระทบจิตใจ

4. จาคะ คือ การเสียสละ ความเสียสละ โดยในการเสียสละนี้เป็นรูปแบบของการเสียสละในหลาย ๆ ด้าน สำหรับความเป็นผู้บริหารองค์กรภาครัฐนั้นจำเป็นต้องเสียสละ เช่น เวลา เพราะเวลานั้นเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานขององค์กรภาครัฐ ซึ่งในความเป็นผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องจัดสรรเวลาให้กับองค์กรมากขึ้น คอยกำกับดูแลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม มีความเป็นผู้นำในองค์กรที่ดี และเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องคอยแนะนำในการทำงานให้บุคลากร ให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริงของความเป็นผู้นำที่มีความเหมาะสมต่อองค์กร ส่วนการเสียสละอื่น ๆ นั้นอาจเกิดขึ้นตามสถานการณ์ที่เหมาะสม แต่ผู้นำที่ดีนั้นยังงี้ ก็ต้องมีการเสียสละบ้าง ซึ่งการเสียสละนี้เป็นการเสียสละที่ทำให้เกิดความสบายใจ แต่ต้องไม่เสียสละเพื่อให้ตนเกิดความลำบาก เพื่อเป็นแบบอย่างของความเป็นผู้นำที่ดีต้องมีการแนะนำให้บุคลากรของตนได้เข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ดังนั้นการพัฒนาคุณธรรมและลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐนั้นต้องมีทั้งความซื่อสัตย์ (สัจจะ) เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและผู้บริหาร มีการรู้จักฝึกฝนตนเอง คอยขัดเกลาให้บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีการอบรมเพื่อให้เข้าใจหลักการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (ทมะ) รู้จักเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ ไม่ให้ประพาศผิดในด้านต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กร เพราะให้เกิดความโปร่งใส ทั้งยังคอยแนะนำให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาของตนได้รู้จักใช้อารมณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในองค์กร (ขันติ) เป็นผู้บริหารองค์กรที่คอยแนะนำ และคอยเสียสละเวลาให้กับองค์กร เพราะองค์กรภาครัฐเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การควบคุม และใช้งบประมาณภาษีที่มาจาก

ประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการทุ่มเท ทั้งร่างกาย แรงใจ เพื่อเป็นการตอบแทนสังคม แผ่นดิน อย่างเต็มที่ (จาคะ) โดยไม่ย่อท้อต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 1 สรุปการพัฒนาคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐ

ผู้บริหารแบบเดิม	หลักธรรมาธรรม 4	ผู้บริหารตามหลักธรรมาธรรม 4
1. บริหารโดยเน้นศักดิ์ศรี	1. สัจจะ (ความซื่อสัตย์)	1. เป็นนักบริหารที่ซื่อสัตย์
2. เป็นผู้ที่มีความขยัน	2. ทมะ (ฝึกฝนตนเอง)	2. สร้างความเด่นชัดการบริหาร
3. ใช้หลักคุณธรรม	3. ชันติ (มีความอดทน)	3. บริหารงานอย่างอดทน
4. เป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อสังคม	4. จาคะ (เป็นผู้เสียสละ)	4. สร้างสังคมให้น่าอยู่

บทสรุป

การพัฒนาคุณธรรมและลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักธรรมาธรรม 4 ของผู้บริหารองค์กรภาครัฐนั้นต้องมีทั้งความซื่อสัตย์ (สัจจะ) เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและผู้บริหาร มีการรู้จักฝึกฝนตนเอง คอยขัดเกลาให้บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ได้มีความรู้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีการอบรมเพื่อให้เข้าใจในหลักการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (ทมะ) รู้จักเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ ไม่ให้ประพฤติดิฉันในด้านต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กร เพราะให้เกิดความโปร่งใส ทั้งยังคอยแนะนำให้บุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ได้รู้จักใช้อารมณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในองค์กร (ชันติ) เป็นผู้บริหารองค์กรที่คอยแนะนำ และคอยเสียสละเวลาให้กับองค์กร เพราะองค์กรภาครัฐเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การควบคุม และใช้งบประมาณภาษีที่มาจากประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการทุ่มเท ทั้งร่างกาย แรงใจ เพื่อเป็นการตอบแทนสังคม แผ่นดิน อย่างเต็มที่ (จาคะ) โดยไม่ย่อท้อต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

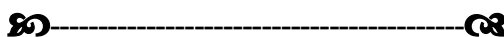
เอกสารอ้างอิง

- ชาติรี เทียนทอง. (2556). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม*. สืบค้น 26 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/520121>.
- มนพัทธ์ ปาณิกบุตร. (2562). *การพัฒนาคุณธรรมที่พึงประสงค์: พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา* ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการศาสนา. *วารสารรวมบทความวิจัยการศึกษา* *อิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, 62(71), 1-11
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสนา ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- _____. (2564). *ชีวิตคู่ที่มีคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 51). กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2514). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรไทย*. กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา.
- สารานุกรมเสรี. (2562). *ทมะ*. สืบค้น 27 กรกฎาคม 2565, จาก th.wikipedia.org/wiki/ทมะ.

- _____. (2563). *ขรวาาธรรม 4*. สืบค้น 25 กรกฎาคม 2565, จาก th.wikipedia.org/wiki/ขรวาาธรรม_4.
- _____. (2564). *วิตกจริต*. สืบค้น 27 กรกฎาคม 2565, จาก th.wikipedia.org/wiki/วิตกจริต.
- _____. (2565). *ขันติ*. สืบค้น 27 กรกฎาคม 2565, จาก th.wikipedia.org/wiki/ขันติ.
- _____. (2565). *สัจจะ*. สืบค้น 27 กรกฎาคม 2565, จาก th.wikipedia.org/wiki/สัจจะ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2554). *เทคนิควิธีการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรม*. สืบค้น 25 กรกฎาคม 2565, จาก www.ocsc.go.th/sites.
- สำนักงานที่ดินจังหวัดภูเก็ต. (2551). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่ (I AM READY)*. สืบค้น 27 กรกฎาคม 2565, จาก <https://phuketdol.go.th/files/>.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน. (2557). *เสียดละ (18 มีนาคม 2557)*. สืบค้น 26 กรกฎาคม 2565, จาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=เสียดละ-18-มีนาคม-2557>.
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง. (2561). *การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม*. สืบค้น 25 กรกฎาคม 2565, จาก [http://thachang-nyk.go.th/UserFiles/File/041158/song\(1\).pdf](http://thachang-nyk.go.th/UserFiles/File/041158/song(1).pdf).

ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานครตามหลัก สัปปริสธรรม*

LEADERSHIP IN COMMUNITY MANAGEMENT IN BANGKOK ACCORDING TO
SAPPURISTHAM PRINCIPLES



ชชนิธิฐา ชัชวาลวงศ์

Chatnitita Chatchavalwong

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

E-mail: chatnitita@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานครตามหลักสัปปริสธรรม พบว่า การบริหารจัดการชุมชนโดยหลักการภาวะผู้นำ ได้แก่ มีแนวความคิดในการบริหารจัดการ มากกว่าการสั่งการ แก้ปัญหาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมอุดมการณ์ เพื่อสร้างสรรค์งานตามเป้าหมายและป้องกันปัญหาต่างๆ เน้นการบริหารอย่างมีกรอบแนวคิดตามหลักสัปปริสธรรม ได้แก่ การบริหารชุมชนอย่างมีหลักการเพื่อเป็นการป้องกันปัญหา และสร้างสรรค์งานตามเป้าหมาย และกรอบแนวคิดที่ดี พร้อมทั้งการพิจารณาให้รู้ถึงความเหมาะสมต่อการบริหารจัดการชุมชนเน้นความพอประมาณ และความพอเพียง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าตามเวลาที่เหมาะสม เน้นชุมชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อประโยชน์ต่อชุมชน และขับเคลื่อนชุมชนให้พัฒนาไปได้ตามแนวทางของหลักสัปปริสธรรมควบคู่กับการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; หลักสัปปริสธรรม; การบริหารจัดการ; ชุมชน

Abstracts

This academic paper was to study leadership in community management in Bangkok according to Sappurisa-dhamma principles, It was found that community management by leadership principles, i.e., having a concept of management rather than command, solving organizational problems effectively,

*Received August 15, 2022; Revised September 26; Accepted October 3, 2022

paying attention to ideological peers, creating beauty according to goals and preventing problems, emphasizing management with a conceptual framework based on the principles of Sappurisa-dhamma, namely, managing communities with principles to prevent problems, and create work according to goals and good conceptual frameworks, as well as consider the appropriateness of community management, emphasizing moderation and self-sufficiency in order to achieve value in a timely manner emphasizing community-centered for the benefit of the community and driving the community to develop in accordance with the principles of Sappurisa-dhamma along with managing the community to be strong and self-reliant.

Keywords: Leadership; Suppurisa-dhamma, Management; Community

บทนำ

ภาวะผู้นำในปัจจุบันมีความสำคัญต่อประชากรที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก เพราะว่าผู้ที่อาศัยอยู่ร่วมกันต้องมีผู้นำเพื่อช่วยในการบริหารจัดการให้เป็นได้ด้วยความเรียบร้อย ดึงดูด ทำให้เกิดความสงบสุขในสังคม โดยเฉพาะผู้นำที่ต้องควบคุม หรือคอยกำกับดูแลบุคคลเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ที่อาศัยอยู่ร่วมกัน หรือปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องมีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสมซึ่งผู้นำที่ดีนั้นควรมีความพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ หรือเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในทุก ๆ สิ่งโดยตรง (บ้านจอมยุทธ, 2543) เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจต่อประชาชนในที่อาศัยในชุมชนให้เกิดความเชื่อมั่น และมีทัศนคติที่ดีผู้นำ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้โดยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้การบริหารจัดการนั้นเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ

สำหรับการจัดการชุมชนนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมกันสำหรับการพัฒนา เพื่อให้ชุมชนมีความเจริญก้าวหน้า โดยในพื้นที่ชุมชนกรุงเทพมหานคร มีจำนวนชุมชน 2,071 ชุมชน (กองนโยบายและแผนงาน, 2561) ซึ่งในแต่ละชุมชนเหล่านี้ต้องมีการบริหารจัดการ เพื่อให้ชุมชนมีความมั่นคง และสามารถพัฒนาให้ชุมชนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรที่จะได้รับความร่วมมือกับประชาชนในชุมชนทุกคน เพื่อให้การดำเนินงานภายในชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันนี้ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร ที่จำเป็นต้องมีการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และเพื่อให้ชุมชนมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาของกรุงเทพมหานคร ควรมีลักษณะอย่างไรบ้าง ล้วนขึ้นอยู่กับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่จะมีแนวทางหรือทิศทางในการบริหารจัดการให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางของคนในกรุงเทพมหานครเพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของประชาชน หรือชุมชนเกิดความขัดแย้งกัน จำเป็นต้องเริ่มที่ผู้บริหารชุมชนเป็นหลักเพื่อให้ชุมชนมีผู้บริหารที่ดี มีคุณภาวะผู้นำในการสร้างความเจริญให้แก่ชุมชนต่อไป

ดังนั้นผู้เขียนได้นำหลักสัปปริสธรรม 7 ประการ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) มาเพื่อประยุกต์ใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานคร สำหรับทำให้เกิดการพัฒนาของควมมีวุฒิภาวะผู้นำที่ดีควรปฏิบัติอย่างไรในชุมชน หรือควรมีทัศนคติอย่างไร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารจัดการชุมชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามหลักธรรมดังกล่าวนี้

โดยปัญหาทั่วไปของภาวะผู้นำนั้น เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชุมชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี โดยในสิ่งสำคัญคือ ผู้นำชุมชนต้องมีวุฒิภาวะผู้นำมากขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการที่ดี เมื่อนำหลักสัปปริสธรรมมาเป็นหลักในการบริหารจัดการชุมชน ย่อมทำให้เป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา ในการบริหารจัดการชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจคนในชุมชนว่าสามารถปฏิบัติตนอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนา การบริหารจัดการที่ดีในชุมชนซึ่งผู้เขียนจะได้อธิบายในลำดับต่อไป

ภาวะผู้นำลักษณะทั่วไป

การเป็นผู้นำเป็นรูปแบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพ และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่อยู่ภายใต้ในการบริหารจัดการนั้น ซึ่งคำว่า “ผู้นำ” เป็นผู้ที่ทำหน้าที่นำในการทำกิจกรรม หรือปฏิบัติงานในสิ่ง ๆ นั้น ส่วนในลักษณะของ “ภาวะผู้นำ” มีรูปแบบชัดเจนโดยต้องเป็นผู้มีความสามารถในการชี้นำและโน้มน้าวพฤติกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความมั่นใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต มี 7 แบบ คือ (บริษัท ชิกน่า ประกันภัย จำกัด (มหาชน), 2565)

1. สื่อสารอย่างเปิดเผยและเหมาะสม ทำให้สามารถเกิดความเข้าใจในการสื่อสารนั้น เป็นผลกระทบที่ต้องมีการสื่อสารโดยตรงต่อผู้ที่รับสารนั้นไม่ทำให้เกิดความสับสนต่อผู้ที่รับสารนั้น และสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันทีซึ่งไม่ทำให้เกิดข้อผิดพลาด
2. เป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้น ทำให้กระบวนการในการรับสารนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที ซึ่งไม่ทำให้เกิดความล่าช้า เพราะผู้สื่อสารและผู้รับสารนั้นมีความสอดคล้องกันของข้อมูลนั้นโดยตรง
3. ส่งเสริมศักยภาพและการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้งในส่วนที่เป็นความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ โดยมีกระบวนการของการที่ต้องมีการพัฒนาให้สามารถเติบโตไปในทิศทางที่ตรงกับความสามารถของตนเอง
4. สอนแทนการออกคำสั่ง มีการให้คำแนะนำเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความถูกต้องเหมาะสม ไม่ออกคำสั่งหรือมีการสั่งการให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การทำงานของตน แต่ควรมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมให้และควรแนะนำงานนั้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ดีได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

5. กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงานโดยมีกรอบของการทำงานที่ชัดเจนจะทำให้ช่วยลดเวลาในการทำงาน และทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพตามกรอบเป้าหมายที่กำหนด โดยไม่ทำให้เกิดความผิดพลาดของการทำงาน

6. ดิชมให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนา และทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ไม่หลุดกรอบของความคิดสร้างสรรค์ โดยทำให้อยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติที่ดีงาม

7. รับฟังคำติชมและปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ ทำให้รูปแบบการทำงานภายในหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และมีความเหมาะสมอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งเพื่อช่วยผลักดันบุคลากรในพื้นที่ชุมชนมีความเข้าใจในการทำงานนั้นได้

ซึ่งทั้ง 7 รูปแบบนี้แสดงให้เห็นเข้าใจถึงบริบทของภาวะผู้นำที่ควรมี และเป็นในการบริหารจัดการองค์กร หรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดความมีเสถียรภาพและให้มีความก้าวหน้าต่อไป โดยภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องควบคู่ไปพร้อมกับบทบาทหน้าที่ ดังนี้ (ชูศักดิ์ เอกเพชร, 2561)

1. เป็นทั้งหัวและหางขององค์กร โดยในบทบาทหน้าที่ลักษณะนี้ จำเป็นต้องมีความรับผิดชอบที่สูง เพราะการเป็นผู้นำมีทั้งความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการที่จะรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้งานเดินหน้าต่อไปได้ โดยไม่มีความผิดพลาด

2. เป็นผู้วางแผนและนโยบาย โดยความเป็นผู้นำที่มีวุฒิภาวะผู้นำ ควรที่จะเข้าใจองค์กร หรือหน่วยงานของตน เพื่อเป็นการวางนโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นสามารถปฏิบัติได้ตามนโยบายอย่างถูกต้อง และมีเป้าหมายในการจัดการอย่างชัดเจน

3. เป็นผู้ประสานงาน ประสานคน โดยเป็นผู้ที่มีความเข้าใจองค์กร สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานภายในหน่วยงานได้ หรือเข้าใจบริบทเป็นผู้ที่คอยประสานงานและทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดข้อขัดแย้งในองค์กร

4. เป็นผู้แก้ปัญหา อุปสรรคขององค์กร ในทุก ๆ องค์กรล้วนมีปัญหาอุปสรรค แต่ว่าการแก้ปัญหาส่วนใหญ่นั้น ผู้นำองค์กรต้องมีส่วนเข้าไปแก้ไขร่วมด้วยเพื่อให้องค์กรนั้นสามารถที่จะผ่านวิกฤติหรือปัญหาที่เกิดขึ้นไปอย่างเรียบง่าย และดำเนินการต่อไปได้

5. เป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่างที่ดี ลักษณะของผู้นำที่ดีต้องมีความปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสมภายในองค์กร มีการวางตัวตนที่ดีภายในองค์กร มีทัศนคติที่ดี ไม่เป็นผู้ที่ยึดประโยชน์ตนเองเป็นหลัก แต่ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. เป็นผู้วินิจฉัยตัดสินใจ โดยผู้นำต้องมีอำนาจในการตัดสินใจเป็นลำดับสุดท้ายเพื่อเป็นการชี้ลักษณะการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี ซึ่งผู้นำต้องตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ไม่ทำให้เกิดความผิดพลาดต่อความเสียหายภายในองค์กร

สำหรับบทบาทหน้าที่ผู้นำนั้นจำเป็นต้องประสบพบเจอกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งบุคคลผู้มีภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่คอยคิดแก้ไขปัญหาตลอดเวลา ไม่จำเป็นต้องรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อน แต่ก็มีเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร (นภสวรรณ สิทธิธรรม, 2564) แต่สำหรับผู้นำแล้วจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่ดี ซึ่งประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีสื่อสารได้อย่างชัดเจน เป็นผู้ที่มีความรักในงานที่ทำอย่างตั้งใจ โดยไม่ได้สนใจชื่อเสียงเกียรติยศรวมทั้งเปิดใจรับสิ่งใหม่ และยังมีตั้งใจทำเพื่อคนในองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างกำลังใจ รวมทั้งมีความเคารพผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนทำให้เห็นเป็นตัวอย่างและเป็นผู้ที่ไม่หยุดที่จะเรียนรู้ทำให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุมและดูแลของผู้นำในลักษณะดังกล่าวนี้ เกิดความมั่นใจในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสงบสุขขององค์กรเพราะว่าผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีรูปแบบที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับทักษะที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรมี 4 ประการ คือ (สมคิด บางโม, 2538)

1. การพัฒนาทักษะทางความคิด
2. การพัฒนาทักษะด้านมนุษย
3. การพัฒนาทักษะด้านเทคนิค
4. การพัฒนาทักษะด้านการออกแบบ

โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมี คือ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอทำให้เกิดความสามารถในการเป็นผู้นำ จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหลากหลายด้าน ทั้งความคิด ความเข้าใจมนุษย์ เทคนิคในทั่วไป และการออกแบบในหลากหลายด้านเพื่อให้องค์กรมีความประสิทธิภาพภายใต้มุมมองของความเป็นจริงในสังคม

ดังนั้นภาวะผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้บังคับบัญชาที่คอยสั่งการ หรือคอยกำกับดูแลอย่างเดียว แต่ภาวะผู้นำนั้นเป็นผู้ที่เข้ามาสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีและเชิงสร้างสรรค์ คือ บุคคลผู้มีภาวะผู้นำมีแนวความคิดในการบริหารจัดการ มากกว่าการสั่งการ แก้ปัญหาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมอุดมการณ์ เป็นผู้ที่ยึดให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อความรู้ความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร คิดสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ถือว่าเป็นผู้มีวุฒิภาวะผู้นำอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการชุมชน โดยจะอธิบายในลำดับต่อไป

การบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานครปัจจุบันมีรูปแบบลักษณะบริหารจัดการอย่างไร

สำหรับการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน ชุมชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีจำนวนมากขึ้น (สำนักงานเขตลาดพร้าว, 2556) ตามรูปแบบของการจัดตั้งชุมชน ตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยชุมชนและกรรมการชุมชน พ.ศ. 2555 ชุมชนหมายถึง ชุมชนแออัด ชุมชนเมือง ชุมชนชานเมือง เคหะชุมชน ชุมชนหมู่บ้านจัดสรร และชุมชนอาคารสูงที่กรุงเทพมหานครกำหนดขึ้น โดยทำเป็นประกาศของกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการ

บริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานครนั้นต้องมีกระบวนการและกฎหมายรองรับ รวมทั้งแนวทางในการบริหารจัดการชุมชนในเขตกรุงเทพมหานครให้น่าอยู่ล้วนต้องมีแผนในการพัฒนาชุมชน (พระราชบัญญัติระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยชุมชนและคณะกรรมการชุมชน พ.ศ. 2564, 2564) ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาและดำเนินงานของชุมชนอย่างมีทิศทางตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหให้เป็นไปตามความต้องการและแก้ปัญหาที่ชุมชนได้ร่วมกันคิด กำหนดแนวทาง และกิจกรรมการพัฒนาชุมชน โดยยึดหลักการพึ่งพาตนเอง ลดการพึ่งพิงภายนอกด้วย การคำนึงถึงศักยภาพทรัพยากร ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ซึ่งในการบริหารจัดการชุมชนจำเป็นต้องมีคณะกรรมการในการขับเคลื่อนชุมชนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยชุมชนและกรรมการชุมชน ทำให้เห็นรูปแบบในการบริหารจัดการอย่างชัดเจนต่อชุมชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้นำชุมชน คณะกรรมการบริหารชุมชนนั้นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อให้คนในชุมชนนั้นอาศัยอยู่อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยคำนึงถึงรูปแบบการบริหารชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง 4 องค์ประกอบ คือ (จุฬามณี แก้วโพทอง และคณะ, 2561)

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
3. ปัจจัยด้านทุนชุมชน
4. แนวทางการพัฒนา

ดังนั้น ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่าเป็นแนวทางการบริหารจัดการชุมชนให้เข้าถึงคนในชุมชนเพื่อให้สามารถอาศัยอยู่อย่างมีความสุข ทั้งด้านเศรษฐกิจนี้ผู้บริหารชุมชนจำเป็นต้องมีความสามารถเพื่อสร้างความเข้าใจในเศรษฐกิจของชุมชนว่าควรมีการพัฒนาอย่างไร ด้านเทคโนโลยีผู้นำชุมชน ต้องมีความเข้าใจในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบ พร้อมทั้งเผยแพร่เรื่องราวของชุมชนให้เป็นไปตามกลยุทธ์ของชุมชน ในด้านทุนชุมชนผู้นำชุมชนต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดผลประโยชน์ชุมชนให้มากขึ้น และเหมาะสมต่อชุมชน และด้านแนวทางการพัฒนา โดยสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยในชุมชนกรุงเทพมหานครนั้น รศ.ดร.ซัชชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้ว่าราชการนั้นได้มีแนวคิดที่จะสนับสนุนชุมชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การแก้ปัญหาคนจนเมืองเพื่อสร้างชุมชนเมืองนั้นให้มีเสถียรภาพในทุก ๆ มิติ เพราะ (กรุงเทพธุรกิจ, 2565) ชุมชนเป็นเส้นเลือดฝอยของเมือง เราจำเป็นต้องช่วยกันบริหารจัดการชุมชนเมืองให้น่าอยู่ รวมทั้งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการชุมชนอื่นในหลากหลายพื้นที่ที่จำเป็นต้องมีการช่วยกันเพื่อกรุงเทพมหานครเมืองน่าอยู่

หลักสัปปริสธรรม

หลักสัปปริสธรรม เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หมายถึง หลักธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ เป็นหลักธรรมที่ทำให้เป็นผู้มีความเป็นคุณสมบัติของผู้ดี ธรรมของคนดี (สารานุกรมเสรี,

2563) ความเป็นคนดีที่สมบูรณ์ เป็นธรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้ที่เป็หัวหน้าคน หรือ ผู้นำที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเอง และผู้อื่น รู้จักกาลเทศะโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนัยความต้องการ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกกับงาน หรือใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (ไทยเฮลท์ไลฟ์, 2559) ซึ่งรวมทั้งธรรมที่ทำให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นผู้ที่ควรค่าแก่การยกย่อง โดยหลักสัปปริสธรรม 7 ประการนี้เมื่อนำมาอธิบายให้เข้าใจเพิ่มเติมเพื่อเป็นการเข้าถึงความหมายอย่างชัดเจน และเพื่อช่วยให้เกิดความชัดเจน ทั้งมีความเข้าใจในหลักการ เหตุผลของหลักธรรมทั้ง 7 ประการ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561)

1. อัมมัญญตา หมายถึง รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล (สารานุกรมเสรี, 2563) เช่น ทำไมฝนจึงตก สาเหตุมาจากอะไร และผลจะเป็นอย่างไร รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุแบบนี้ (พระมหาสมชาย ฐานวุฑฺโฒ, 2553) โดยในหลักการนี้เป็นหลักการที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดปัญหา หรือมี ปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น จำเป็นต้องมีการแก้ไขที่เหตุ คือ หลักที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการคลี่คลายปัญหานั้น และแก้ไขปัญหานั้นให้หมดลง ซึ่งหลักการในการจัดการปัญหานั้น ต้องเริ่มที่เหตุ หรือ หลักการ การรู้กฎเกณฑ์ที่เกิดขึ้น รู้สิ่งที่ทำให้เกิด โดยเมื่อเรารู้แนวทางการแก้ปัญหานั้นแล้ว ก็ย่อมสามารถพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่ค้ำงั้นให้รอดพ้นสำเร็จไปได้ ดังนั้นการเป็นผู้รู้ในหลักการ หรือรู้เหตุนี้ ทำให้เกิดการพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นว่า ต้นเหตุของปัญหาคืออะไร ควรแก้อย่างไร และ หลักการที่ควรจะนำมาใช้นั้นมีลักษณะอย่างไรเพื่อเป็นการป้องกันสิ่งที่เกิดขึ้นในภายหลัง ซึ่งทำให้ทำให้รู้กฎเกณฑ์ แห่งเหตุนี้ว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร มีแนวทางอย่างไรบ้างเพื่อเป็นการป้องกันในสิ่งนั้นที่จะเกิดซ้ำ

2. อัตถัญญตา หมายถึง รู้จักผล รู้ความมุ่งหมาย การเป็นผู้รู้จักผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของธรรมแต่ละอย่างได้ชัดเจน เช่น รู้ว่า ประพฤติตามธรรมข้อนี้จะได้รับผลอย่างนี้ และรู้จักที่จะแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง และผู้อื่น (ไทยเฮลท์ไลฟ์, 2559) โดยเมื่อเราแก้ปัญหมาแล้ว หรือเมื่อกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปแล้ว สิ่งที่ทำให้เกิดความคาดหวังต่อมา คือ ผลของการกระทำ ผลตอบรับในสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัติไปแล้วนั้น มีผลอย่างไร ซึ่งในหลักการทางพระพุทธศาสนานั้น เมื่อแก้ไขปัญหมาแล้วสิ่งที่ตามมานั้น คือ สิ่งที่ได้รับ ทำให้รู้กฎเกณฑ์ รู้ว่าสิ่งที่ทำทำให้เกิดนั้น ผลเป็นอย่างไร และแก้ไขแล้ว มีลักษณะอย่างไร ทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึงผลลัพธ์นั้น รวมทั้งช่วยให้เกิดการป้องกันในสิ่งที่เกิดขึ้น หรือหาแนวทางแก้ไขเพิ่มเติมได้ ดังนั้น การรู้ความมุ่งหมายนี้ เป็นการรู้และเข้าใจในทางการคาดเดาว่าสิ่งที่เกิดขึ้นต่อไปนั้น เหมาะสมหรือไม่ ต่อย่างไร ควรจะเข้าใจอย่างไรบ้าง ซึ่งเมื่อมองในมุมมองนี้แล้วทำให้เกิดการเข้าใจต่อจากหลักของเหตุที่เมื่อทำแล้ว ผลที่ตามมานั้นเป็นอย่างไร ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นจำเป็นต้องยอมรับผลที่ตามมานั้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. อัตตัญญา หมายถึง รู้จักตน ในความรู้จักตนนี้ควรรู้ว่าแคไหน เพียงไร แล้วประพฤติให้เหมาะสมให้เกิดผลดี(สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2561) เป็นความรู้จักกำลัง สภาวะ ความสามารถ ความถนัดและคุณธรรม (สารานุกรมเสรี, 2563) โดยรวมไปถึงรู้จักสภาพ ความคิด และจิตใจของตน เมื่อรู้ว่าตนมีกำลัง มีความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไร เมื่อนั้นย่อมที่จะสามารถวางตัวหรือปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมในสังคม (ไทยเฮลท์ไลฟ์, 2559) เพื่อเป็นการสังเกตตนเองว่า มีสิ่งใดบ้างที่เรามีความถนัด หรือรู้จักว่าควรจะทำอะไรในสิ่ง ๆ นั้น ได้ ดังนั้น การรู้จักตนนี้ เป็นการรู้จักในสิ่งที่ตนมี คือ มีความสามารถอย่างไร ตนนั้นมีความคิดอย่างไรในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องของคุณธรรม รวมถึงความคิด หรือทัศนคติที่มีในการจะประพฤติสิ่งใดแล้ว และมองดูกำลังของตนว่า ทำได้หรือไม่ รวมทั้งสังเกตตนเองว่า มีทักษะ แนวคิด การกระทำอย่างไรบ้าง เป็นต้น

4. มัตตัญญา หมายถึง รู้จักประมาณ ในการรู้จักประมาณนี้ เป็นผู้ที่รู้จักความพอดี เช่น รู้จักประมาณในการแสวงหา ในการบริโภค ในการใช้จ่ายพอเหมาะพอควร(สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2561) ซึ่งทำให้รู้จักพอดี พองาม รวมไปถึงทำให้รู้จักสภาพทาง ความคิด และจิตใจของตน เมื่อรู้ว่าตนมีกำลัง มีความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไร เมื่อนั้น ย่อมที่จะสามารถวางตัวหรือปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมในสังคม (ไทยเฮลท์ไลฟ์, 2559) โดยในการรู้จักประมาณนี้ทำให้เรานั้นได้รู้จักการคาดคะเนในสิ่งต่าง ๆ ว่าควรทำในสิ่งนี้อย่างไร เหมาะสมหรือไม่ โดยใช้การคิดให้เกิดความรอบคอบอยู่เสมอ เมื่อพิจารณาถึงการรู้จักประมาณนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนควรมี เพราะต้องมีการจำกัดในสิ่งใดสิ่งนั้น เพื่อไม่ให้มากเกินไป หรือไม่น้อยเกินไปตามความเหมาะสมในสิ่งนั้น ๆ ซึ่งต้องรู้จักว่าประมาณนี้ ควรทำเท่านี้ โดยเป็นการเตือนตนให้เข้าใจในสังขารของชีวิต ไม่ให้ทำเกินกว่าเหตุ สำหรับการใช้ชีวิตยังต้องมีการเข้าใจชีวิตและเข้าใจบริบท ของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม

5. กาลัญญา หมายถึง รู้จักกาล ซึ่งในหลักธรรมข้อนี้ เกี่ยวข้องกับเวลา ซึ่งทำให้รู้ว่า เวลาไหน ควรประกอบกิจนั้น ๆ เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร(สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2561) อะไรควรทำก่อน อะไรควรทำหลัง ด้วยการจัดลำดับของงาน และเวลาให้สัมพันธ์กัน รวมถึงรู้จักประมาณเวลาขณะทำสิ่งๆนั้นให้เหมาะสม (ไทยเฮลท์ไลฟ์, 2559) หรือกระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา (สารานุกรมเสรี, 2563) ซึ่งในลักษณะของหลักธรรมข้อนี้เน้นการประพฤติในสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ เวลาเป็นเครื่องวัด เพราะการจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ระยะเวลาล้วนสำคัญที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน หรือประพฤติให้เกิดข้อผิดพลาด ทำให้เห็นว่า การรู้จักกาล หรือเวลานั้น เป็นสิ่งที่ บุคคลนั้นควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะว่า เวลานั้นควรทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เหมาะสมว่าควร จะทำ หรือว่าเวลาไหนควรทำในเรื่อนั้น เพราะว่า เป็นสิ่งที่บุคคลนั้นต้องมีความเข้าใจอย่าง ถ่องแท้ ซึ่งหากเกิดความผิดพลาดไป ก็ย่อมทำให้เกิดความเสียหายมากขึ้น เพราะว่าเวลานี้เป็น เรื่องของความพอดี ความเหมาะสมในสิ่งที่ต้องทำ

6. ปริสัณญตา หมายถึง รู้จักชุมชน ความเป็นผู้รู้จักชุมชน และกิจที่ต้องปฏิบัติต่อประชุมชนนั้น ๆ เช่น รู้จักว่า ประชุมชนนี้ เมื่อเข้าไปจะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) หรือการเป็นผู้รู้จักชุมชน ถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไร เมื่อทราบเช่นนั้นแล้ว ย่อมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข และเกิดความร่วมมือจากชุมชนอย่างแท้จริง (ไทยเฮลท์ไลฟ์, 2559) โดยในการรู้จักชุมชนนี้ เป็นการแสดงถึงความเข้าใจในเวลาที่อยู่ต่อชุมชนว่า ควรปฏิบัติตัวอย่างใดบ้าง ควรมีพฤติกรรมอย่างไรในชุมชน ควรทำสิ่งนั้น หรือไม่ควรทำสิ่งนั้น ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่า การรู้จักชุมชน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งว่า เวลาอยู่ในพื้นที่ชุมชนหรือพื้นที่ที่มีคนจำนวนมากนั้น ควรจะปฏิบัติตัวอย่างใดเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในพื้นที่ชุมชน ควรพูดในสิ่งที่ควรพูด หรือควรทำในสิ่งที่ควรทำ เพื่อไม่ให้เกิดการเสียหายต่อภาพลักษณ์ที่ทาลงไป อาจส่งผลเสียต่อตนเอง หรือองค์กร ชุมชนที่ตนนั้นสังกัดอยู่ โดยชุมชนนั้นเป็นสถานที่ ๆ คนหมู่มากอาศัยอยู่ จึงต้องมีการสำรวจระวังในสิ่งต่าง ๆ ทั้งกาย วาจา ใจ เพื่อให้เหมาะสมกับการอยู่ในพื้นที่ชุมชน

7. บุคคลัณญตา หมายถึง รู้จักบุคคล ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้ความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าโดยอริยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม(สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) เพื่อการเป็นผู้รู้จักเลือกคบคน ใครควรคบหรือไม่ควรคบ และรู้จักว่าคนแต่ละคนมีอุปนิสัยใจคอที่แตกต่างกัน มีคุณธรรมต่างกัน มีความประพฤติต่างกัน มีหน้าที่การงานต่างกัน (ไทยเฮลท์ไลฟ์, 2559) โดยในการพิจารณาบุคคลนี้ เพื่อเป็นการศึกษาให้เขาใจในบริบทของบุคคลนั้น ว่ามีลักษณะนิสัยอย่างไร มีความประพฤติอย่างไร เหมาะสมกับการที่จะนำมาใช้งาน หรือพึงพาในลักษณะของการเข้าร่วมสังคมได้หรือไม่ ดังนั้น การรู้จักบุคคล จึงมีสิ่งบ่งชี้ที่สำคัญของหลักสัปปุริสธรรม เพราะว่าบุคคลนั้นมีความแตกต่าง ๆ กัน ทั้งในสถานที่ ความคิด ทศนคติ หรือคุณธรรม ซึ่งบุคคลนี้จำเป็นต้องมีการพิจารณาในหลากหลายด้าน โดยต้องมีความเข้าใจว่าบุคคลนั้นมีความคิดอย่างไร เป็นคนดี หรือมีลักษณะท่าทางอย่างไร เพื่อเป็นการสังเกตพฤติกรรมในเรื่องต่าง ๆ หากนำบุคคลนี้มาพิจารณาให้เกิดการมีส่วนร่วม ก็ต้องมีการศึกษาให้เข้าใจมากขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้น

ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมกับการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมกับการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานครนั้น จำเป็นต้องมีทั้งรูปแบบและหลักการในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพื้นที่หรือองค์กรนั้น โดยผู้เขียนนำมาวิเคราะห์ตามหลักธรรมในรายชื่อ เพื่อให้เข้าใจดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ ด้านธัมมัญญตา โดยภาวะผู้นำในด้านนี้เป็นผู้นำที่รู้หลักการ รู้เหตุ เพื่อให้เกิดกระบวนการคิด ทศนคติ การกระทำที่เหมาะสมนั้น ผู้นำตามหลักหวัชธธรรมนี้ จึงเป็นผู้ที่เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำควรจะ มี โดยเฉพาะผู้นำที่จำเป็นต้องมีการ

บริหารชุมชนในกรุงเทพมหานคร จำเป็นที่จะต้องรู้ และเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น กำลังจะเกิด หรือเกิดขึ้นแล้ว เพื่อให้เกิดการแก้ไขที่ชัดเจน มีวุฒิภาวะในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในสังคม รู้จักคิดในสิ่งที่ดี รู้จักหลักการที่ถูกต้อง ไม่มีการละเมิดกรอบของศีลธรรมอันดีงาม หรือกฎหมาย เพราะว่าสิ่งนี้ล้วนเป็นเครื่องชี้แนวทางของเจตนาที่เกิดขึ้นของมนุษย์

2. ภาวะผู้นำ ด้านอัตตัญญูตา สำหรับผู้นำในด้านนี้เป็นผู้ที่รู้และเข้าใจถึงสิ่งที่มุ่งหมาย สิ่งทีคาดหวัง หรือผลที่จะเกิดขึ้นนั้น ทำให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจปัญหา ในการแก้ปัญหา หรือการกระทำสิ่งใดนั้นมักจะมองถึงเป้าหมายเสมอ เพื่อให้ผู้ที่อยู่ด้วยนั้นเกิดความคล้อยตามกับบุคคลผู้นั้น เพราะในการเป็นผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ให้ชัดเจน ซึ่งในการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานครนั้น ความมีภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีทั้งหลักการ หลักธรรมเพื่อเป็นการนำวิสัยทัศน์ ในการมีเสถียรภาพของการบริหารจัดการชุมชนให้สามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างเข้มแข็ง มีเป้าหมายรองรับอย่างชัดเจน

3. ภาวะผู้นำ ด้านอัตตัญญูตา ซึ่งเป็นการรู้และเข้าใจในบริบทของตน รู้เข้าใจหลักความสามารถในสิ่งที่พึงมี พึงเป็น รู้สภาพความคิด การกระทำของตน โดยในฐานะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีความสามารถ มีทัศนคติในการที่จะเป็นผู้บริหารชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง รวมทั้งนำพากลุ่มคนในชุมชนให้ศึกษา และเข้าใจความสามารถในการที่จะทำประโยชน์ให้กับชุมชน เพื่อเป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่มีเพื่อให้ชุมชนนั้นมีเศรษฐกิจที่ดี มีประสิทธิภาพ ล้วนขึ้นอยู่กับผู้นำชุมชนที่ต้องปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ลูกบ้านนั้นคอยปฏิบัติตาม ทำให้เกิดความเคารพต่อกันในฐานะบุคคล และในพื้นที่ชุมชนเมืองนั้น เป็นชุมชนที่ต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารงานชุมชนในกรุงเทพมหานคร จำเป็นต้องมีหลักการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในชุมชน ไม่ประพฤตินสิ่งที่เป็นผลเสียต่อชุมชน ตนเอง และผู้อื่น

4. ภาวะผู้นำ ด้านมัตตัญญูตา โดยผู้นำในด้านนี้เป็นลักษณะผู้นำที่รู้จักประมาณการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งการบริหารจัดการ คอยควบคุมในทุก ๆ เรื่องอย่างเหมาะสม ไม่เข้มงวดเกินไป ไม่ปล่อยปละละเลยในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้เกิดปัญหา ซึ่งผู้นำในลักษณะนี้ถือว่าเป็นผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม เพราะเป็นผู้นำที่คอยรู้จักประมาณการในการทำงาน ในการควบคุมดูแล เพื่อให้เกิดความสมดุลต่อชุมชน โดยเฉพาะชุมชนเมือง โดยในชุมชนเมืองนี้มีการบริหารที่แตกต่างกันออกไป มีทั้งการบริหารที่ดี มีการบริหารที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในชุมชน มีการสร้างความแตกแยกต่อชุมชน สิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นภาวะผู้นำนั้น โดยเฉพาะชุมชนในกรุงเทพมหานคร คือ ความเท่าเทียมกันในสังคม เพื่อให้เกิดเป็นบรรทัดฐานที่เหมาะสม ในการบริหารจัดการชุมชนของกรุงเทพมหานครในพื้นที่ และระดับชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลกันอย่างเหมาะสม

5. ภาวะผู้นำ ด้านกาลัญญูตา ซึ่งผู้นำในด้านนี้เป็นผู้นำที่รู้จักเวลา ว่าตอนนี้ควรปฏิบัติอย่างไร เวลาไหนควรจะทำอะไร เป็นผู้ที่มีการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน เพราะจะต้องมี

การประพจน์ให้เหมาะสม มีระยะเวลาที่ชัดเจนในการที่จะทำสิ่งนั้นอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการกระชับเวลา ซึ่งผู้นำในด้านนี้เป็นผู้นำที่มีความชัดเจน ในการที่จะทำสิ่งใดนั้น ต้องทำให้ตรงตามเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะความเป็นผู้นำในชุมชนกรุงเทพมหานครที่จำเป็นต้องมีการพิจารณาในด้านต่าง ๆ เวลาไหนควรเข้าไปควบคุมดูแล เวลาไหนควรที่จะมีการเข้าไปแก้ไขในพื้นที่ชุมชน ซึ่งในพื้นที่ชุมชนเมืองนั้น แต่ละชุมชนนั้นล้วนมีปัญหา อุปสรรค ที่มีความแตกต่างกันไป เพราะว่ามีผู้ที่มาอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ต้องมีความระมัดระวังเป็นพิเศษ

6. ภาวะผู้นำ ด้านปรัญญา โดยผู้นำในด้านนี้เป็นผู้นำที่มีความเป็นผู้เข้าชุมชนมากที่สุด เพราะเวลาอยู่ในพื้นที่ชุมชนนั้น เป็นผู้รู้เวลาที่เวลาอยู่ในชุมชนนั้นควรปฏิบัติตนอย่างไรให้เหมาะสม เป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชน ไม่ประพจน์ในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเวลาอยู่ในชุมชน เพื่อทำให้เกิดความเสื่อมเสีย หรือเสียภาพลักษณ์ในพื้นที่ ซึ่งผู้นำในลักษณะนี้เป็นผู้นำที่น่ายกย่อง และสิ่งที่สำคัญนั้นผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจคนในชุมชน ว่าชุมชนต้องการอะไร ควรปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เกิดความสงบสุขของคนในชุมชนที่ต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีทัศนคติในการบริหารงานชุมชน โดยในชุมชนเมือง หรือชุมชนกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องมีผู้นำหรือมีความเป็นผู้นำในด้านนี้เพื่อเป็นการทำให้ชุมชนมีเสถียรภาพ และมีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานชุมชนที่ดี

7. ภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกลักษณะ ในการเป็นผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมข้อสุดท้ายนี้ จำเป็นต้องเข้าใจตัวบุคคล การบริหารงานบุคคล มีการสังเกต เข้าใจ กับคนในพื้นที่ชุมชนว่ามีความต้องการอะไร การเป็นผู้นำนั้นต้องมีทั้งความรู้ ความเข้าใจกลุ่มคนในพื้นที่ ว่าสิ่งที่ทำนั้นมีความสอดคล้องกับเป้าหมายที่กลุ่มบุคคลในชุมชนนั้นคาดหวังไว้หรือไม่ อย่างไร โดยต้องมีการมองในหลากหลายมิติ เพื่อเป็นการเข้าใจกลุ่มคน การจะบริหารคนนั้นสิ่งแรก คือ มีทัศนคติที่ดี มีเทคนิคในการบริหาร มีการมองเห็นสิ่งต่าง ๆ รอบข้างล้วนมีคุณค่า เพื่อสร้างเป็นแนวทางในการบริหารงาน ซึ่งชุมชนเมืองจำเป็นต้องมีความเข้าใจในตัวบุคคลให้มากขึ้นว่า บุคคลในชุมชนในแต่ละกลุ่มมีความสามารถ มีทักษะในด้านใดบ้างเพื่อเป็นการสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งโดยเน้นที่ตัวบุคคล

ดังนั้น ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมกับการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานคร คือ บริหารชุมชนอย่างมีหลักการเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหาร และสร้างสรรค์งานสู่เป้าหมาย เพื่อเน้นการบริหารอย่างมีกรอบแนวคิดที่ดี โดยเน้นหลักตนเพื่อกระจาย ซึ่งผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์พอที่จะสามารถเป็นผู้ที่ถ่ายทอดสู่ชุมชนให้เข้าใจทั้งแนวคิดที่ดีของผู้นำเพื่อให้มีการปฏิบัติตาม โดยประมาณการอย่างพอเพียง ซึ่งในการประมาณการนี้เป็นการพิจารณาให้รู้ถึงความเหมาะสมต่อการบริหารจัดการชุมชนเน้นความพอประมาณ ความพอเพียง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ากับการพัฒนาชุมชนของความเป็นผู้นำ อย่างมีความเหมาะสม โดยการจะบริหารชุมชนที่ดีจำเป็นต้องลำดับเวลาในการบริหารจัดการ ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไปเพื่อรักษาความสมดุลในชุมชนเมืองให้เป็นไปตามเวลาที่เหมาะสม และต้องเน้นชุมชนเป็น

ศูนย์กลาง ในการอยู่ร่วมกับชุมชนควรมองถึงสิ่งที่ทำในชุมชนมีความสุข ไม่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการบริหารชุมชน โดยมีความเข้าใจและสร้างการมีส่วนร่วม ไม่ควรสั่งการในชุมชน มีการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของคนในชุมชนไปพัฒนาเพื่อให้เกิดความเจริญ สร้างประโยชน์ต่อชุมชน โดยขับเคลื่อนชุมชนให้พัฒนาไปได้ตามแนวทางของหลักการบริหารจัดการชุมชนที่เข้มแข็ง และพึ่งตนเองได้

สรุป

ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรมกับการบริหารจัดการชุมชนในกรุงเทพมหานครต้องเป็น รู้หลักในการบริหาร คือ การบริหารชุมชนอย่างมีหลักการเพื่อเป็นการป้องกันปัญหา และสร้างสรรค์งานตามเป้าหมาย และกรอบแนวคิดที่ดี พร้อมทั้งการพิจารณาให้รู้ถึงความเหมาะสมต่อการบริหารจัดการชุมชนเน้นความพอประมาณ และความพอเพียง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าตามเวลาที่เหมาะสม เน้นชุมชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อประโยชน์ต่อชุมชน และขับเคลื่อนชุมชนให้พัฒนาไปได้ตามแนวทางของหลักสัปปริสธรรมควบคู่กับการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

แหล่งอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). เปิดแนวคิดผู้สมัครผู้ว่าฯกทม. “เมืองที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1002757>.
- กองนโยบายและแผนงาน. (2561). สถิติข้อมูลชุมชนในเขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2561. สืบค้น 21 กรกฎาคม 2565, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000354/plan/report/07>.
- จุฬามณี แก้วโพนทอง และคณะ. (2561). การบริหารจัดการชุมชนเพื่อความยั่งยืน. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 18(1), 264-273.
- ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2561). แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2565, จาก <https://graduate.sru.ac.th/wp-content/uploads/2018/06/แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.Pdf>
- ไทยเฮลท์ไลฟ์. (2559). สัปปริสธรรม 7 ประการ. สืบค้น 21 กรกฎาคม 2565. จาก <https://thaihealthlife.com/สัปปริสธรรม7>.
- นั้สวรรณ สิทธิธรรม. (2564). ผู้นำใครก็เป็นได้ แต่ไม่ใช่ทุกคนจะมีภาวะผู้นำ เช็ก 10 ลักษณะของผู้นำที่ดี. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2565. จาก missiontothemoon.co.
- บริษัท ซิกน่า ประกันภัย จำกัด (มหาชน). (2565). ภาวะผู้นำ 7 อย่าง แบบไหนบ้าง? ที่ลูกน้องมองหาจากหัวหน้า. สืบค้น 21 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.cigna.co.th/health-wellness/well-at-work>.

- บ้านจอมยุทธ. (2543). ผู้นำ (Leader). สืบค้น 20 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.baanjomyut.com/library/leadership/index.html>.
- พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ. (2553). สัมปฤทธิธรรม 7 : ธรรมที่ทำให้คนเป็นลัทธิบุรุษ. สืบค้น 22 กรกฎาคม 2565, จาก https://www.dmc.tv/pages/top_of_week/20100830.
- พระราชบัญญัติระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยชุมชนและกรรมการชุมชน พ.ศ. 2564. (2564, 27 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 138 ตอนพิเศษ 114 ง, หน้า 10-11
- สมคิด บางโม. (2538). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: นานีอักษรการพิมพ์.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2561). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- สารานุกรมเสรี. (2563). สัมปฤทธิธรรม. สืบค้น 21 กรกฎาคม 2565, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/สัมปฤทธิธรรม>.
- สำนักงานเขตลาดพร้าว. (2556). การจัดตั้งชุมชน. สืบค้น 21 กรกฎาคม 2565, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/latphrao/page/sub/17146/การจัดตั้งชุมชน>.

การกำหนดนโยบายสาธารณะของรัฐบาลไทย*

PUBLIC POLICY FORMULATION OF THE THAI GOVERNMENT



มนตรี บุญจรัส

Montree Boonjarat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: tree_2520@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีความมุ่งหมายให้เห็นถึงการกำหนดนโยบายสาธารณะของรัฐบาลไทย ซึ่งนโยบายสาธารณะ เป็นแนวทางกิจกรรม หรือการกระทำที่รัฐบาลใช้ในการดำเนินงาน เพื่อส่งมอบบริการสาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข ด้านการสังคมสงเคราะห์ ไปสู่ประชาชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นโยบายสาธารณะเป็นนโยบายที่รัฐบาลเลือกพิจารณา โดยจะต้องมีการวางแผน ดำเนินการ อย่างเป็นระบบ มีการจัดสรรทรัพยากรบุคคล งบประมาณในการดำเนินงาน มีการจัดทำโครงการ ด้วยวิธีปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้อง และมีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ตลอดจนความต้องการของประชาชนในแต่ละเรื่อง เพราะฉะนั้น นโยบาย สาธารณะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานของรัฐบาล โดยรัฐบาลเป็นแกนนำในการกำหนดนโยบายเพื่อจัดทรัพยากรต่าง ๆ การกำหนดนโยบาย ได้แก่ การระบุปัญหา การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมายการศึกษา การออกแบบทางเลือกนโยบาย การวิเคราะห์ทางเลือก การจัดทำร่างนโยบายเสนอแนะกลยุทธ์ในการดำเนินนโยบาย และการอนุมัติและประกาศเป็นนโยบายตามลำดับ

คำสำคัญ: นโยบาย; นโยบายสาธารณะ; รัฐบาล

Abstract

This article aimed to define the public policy of the Thai government as an activity guide or actions that the government uses to operate, to deliver public services in various forms, whether in education, public health, social work to the people to achieve the goals that have been set. Public policy is the policy that the government chooses to consider. It must be planned and implemented in a systematic way and allocated human resources operating budget. There is a project with a consistent working method and is appropriate to the reality as well as the needs of the people in each subject. Therefore, public policy is an important tool in government administration. The government is the mainstay in policy formulation to allocate various resources. problem analysis, set educational goals, policy alternative design, alternative analysis, draft policy, suggesting strategies for policy implementation, and approved and announced as policies accordingly in order.

Keywords: Policy; Public policy; Government

บทนำ

การดำรงชีวิตของประชาชนในทุกสังคมล้วนได้รับผลกระทบจากนโยบายของรัฐ ทั้งสิ้น อาทิเช่น นโยบายการศึกษาภาคบังคับ กำหนดให้เยาวชนทุกคนต้องเข้ารับการศึกษ ตามที่รัฐ กำหนด โดยรัฐหวังว่าการศึกษจะเป็นกระบวนการสำคัญในการกล่อมเกลาให้เยาวชน รู้จักคิด อย่างมีเหตุผลสามารถจำแนกระหว่างความดีและความชั่วร้าย เพื่อจะได้ยึดมั่นในการ ประพฤติ ปฏิบัติดี สังคมจะได้มีสันติสุข และประการสำคัญการศึกษจะเป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับ ประชาชนในการ เสริมสร้างชีวิตที่ดีและมีความสุข นโยบายการศึกษาภาคบังคับจึงเป็น เครื่องมือสำคัญสำหรับรัฐบาล ในการเสริมสร้างชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ ยังมีนโยบาย สาธารณะที่สำคัญอีกหลาย ประการที่มีผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของ ประชาชน ได้แก่ นโยบายเศรษฐกิจที่มุ่งการกระจาย รายได้อย่างเป็นธรรม นโยบายการรักษา ความสงบ ภายในประเทศ นโยบายสาธารณสุข นโยบาย ความยากจน และนโยบายการปฏิรูป ที่ดิน เป็นต้น นโยบายเหล่านี้ล้วนเป็นนโยบายสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศและ การเสริมสร้างความ กินดีอยู่ดีแก่ประชาชนโดยทั่วไป นโยบายสาธารณะคือ อะไร ถูกกำหนดขึ้น อย่างไรและการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสนใจของประชาชน ในฐานะสมาชิกของ สังคมทั้งสิ้น เพราะประชาชนทุกคนจะได้รับผลกระทบไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง จากนโยบาย สาธารณะของรัฐเสมอ

โดยทั่วไปนโยบายสาธารณะจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งทางการเมืองและสังคมอย่างกว้างขวาง เพราะนโยบายสาธารณะมีรากฐานมาจาก สภาพปัญหาต่าง ๆ ของสังคม และเป็นปัญหาที่ประชาชนคาดหวังว่ารัฐจะต้องรับผิดชอบในการแก้ไข ทำให้ปัญหาเหล่านี้ต้องเข้าสู่กระบวนการทางการเมือง ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างประชาชน (Public) พรรคการเมือง (Political parties) รัฐสภา (Congress) ตุลาการ (Courts) ระบบ ราชการ (Bureaucracy) ระบบบริหาร (Executive) และราชการส่วนท้องถิ่น (Local governments) เป็นต้น สิ่งที่จะต้องพิจารณาก็คือ บุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ดังกล่าวมีบทบาท หรือมีส่วนร่วมต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างไรและมากน้อยเพียงใด อย่างไรก็ตามเป็น ที่ ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า นโยบายสาธารณะเป็นผลผลิตของระบบการเมือง และนโยบาย สาธารณะจะส่งผลกระทบทางใดทางหนึ่งต่อวิถีการดำรงชีวิตของประชาชน อาทิเช่น สิ่ง ที่ รัฐบาลกระทำ หรือไม่กระทำเกี่ยวกับปัญหามลพิษ ปัญหาเศรษฐกิจจะล่อตัว ปัญหาการจราจร หรือปัญหาความปลอดภัยของสาธารณชน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นหรือ เลวลง สิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจน อีกประการหนึ่งก็คือ นโยบายสาธารณะมิได้ทำให้ ประชาชนได้รับผลกระทบเหมือนกันหมดทุกกรณี (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2556)

ในทางตรงกันข้าม นโยบายสาธารณะบางนโยบายอาจทำให้ประชาชนบางกลุ่มได้ประโยชน์ แต่ประชาชนบางกลุ่มเสียประโยชน์ อาทิเช่น นโยบายเวนคืนที่ดินเพื่อสร้างเขื่อน ในกรณีนี้ ประชาชนที่ถูกเวนคืนที่ดินเพื่อการสร้างเขื่อนย่อมได้รับผลกระทบทางลบ ถึงแม้จะได้รับค่าชดเชยจากรัฐบาลบ้าง แต่อย่างไรก็มีผลทำให้ต้องอพยพโยกย้ายที่อยู่อาศัย ในขณะที่ประชาชนที่อยู่ท้ายเขื่อนจะได้รับประโยชน์จากการใช้น้ำจากเขื่อนเมื่อสร้างเขื่อนเสร็จแล้ว เป็นต้น แต่ในบางกรณีประชาชนส่วนใหญ่จะได้รับประโยชน์อย่างกว้างขวาง อาทิเช่น นโยบายสาธารณสุขของรัฐบาลที่มุ่งจะส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างเสมอภาคและทั่วถึง เป็นต้น ความแตกต่างของผลกระทบเหล่านี้ล้วนเป็นผลผลิตของระบบการเมืองทั้งสิ้น

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2550) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง การนำความรู้ ความคิดที่มีเหตุผลและตั้งใจ เพื่อนำไปแก้ปัญหา เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อการปฏิบัติของ รัฐบาล เป็นการกำหนดแนวทางในอนาคต เน้นเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เงื่อนไข ผลลัพธ์ และ เป็นความพยายามที่จะกระทำเพื่อให้บรรลุผลประโยชน์สาธารณะ

มยุรี อนุมานราชธน (2549) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมหรือการ กระทำของรัฐบาลและมติการเลือกตัดสินใจของรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลได้ทำการตัดสินใจและกำหนด วัตถุประสงค์ เพื่อชี้แจงให้มีกิจกรรมหรือหรือการกระทำต่าง ๆ เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีการวางแผน การจัดทำโครงการ วิธีการบริหารหรือกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ด้วยวิธี ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และความต้องการของ ประชาชนหรือผู้ใช้บริการในแต่ละเรื่อง

ปธาน สุวรรณมงคล (2552) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง สิ่ง que แสดงถึงความ ต้องการที่จะทำหรือไม่ต้องการจะทำของผู้มีอำนาจรัฐที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวมหรือคนจำนวนมาก ซึ่งโดยมากก็ได้แก่รัฐบาลหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นผู้มี บทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายสาธารณะ แต่นโยบายสาธารณะก็มีใช้สิ่งที่มาจากรัฐบาล หรือผู้บริหารท้องถิ่นเท่านั้นแต่ยังมาจากพรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ ประชาคม

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2553) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานของรัฐบาลหรือโครงการที่รัฐบาลกำหนดให้มีขึ้น โดยบ่งบอกถึง เป้าหมาย หรือปัญหาในสังคม และวิธีการเพื่อให้บรรลุ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นการจัดสรรคุณค่าต่าง ๆ แก่สังคมส่วนรวม ดังนั้นการกำหนดนโยบายสาธารณะจึงเป็นการกำหนดขอบเขตของรัฐบาล และเขตแดนของหน่วยงานราชการและองค์การสาธารณะอื่น ๆ ที่อยู่ในสังกัดภาครัฐบาล

Datye, K. & Mishra, S. (1984) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง สิ่ง que รัฐบาล เลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ สิ่ง que รัฐบาลเลือกที่จะกระทำ ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมด ของรัฐบาล ในส่วนของการเลือกที่จะไม่กระทำนั้น Datye, K. & Mishra, S. ก็ถือว่าเป็น นโยบายสาธารณะเช่นเดียวกัน อาทิเช่น การที่รัฐบาลบางประเทศยกเลิกนโยบายการเกณฑ์ทหาร นั่นคือ รัฐบาลเลือกที่จะไม่บังคับให้ชายฉกรรจ์ทุกคนต้องเป็นทหารรับใช้ชาติ แต่เปลี่ยนเป็นการรับตามความสมัครใจ

นโยบายสาธารณะ หมายถึง กิจกรรมที่กระทำโดยรัฐบาล ซึ่ง ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของรัฐบาล อาทิเช่น การจัดการศึกษา การจัดสวัสดิการ และการ ก่อสร้างทางหลวงโดยรัฐ รวมทั้งข้อกำหนดและระเบียบในการควบคุมและกำกับการดำเนิน กิจกรรมของปัจเจกบุคคลและนิติบุคคลทั้งมวล ตลอดจนการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ อาทิ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยของตำรวจ การตรวจสอบราคาสินค้า การควบคุมการ จำหน่ายยาและอาหาร เป็นต้น (Ira, 1980)

สรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางกว้าง ๆ ที่รัฐบาลของประเทศหนึ่ง ๆ ได้กำหนดขึ้นเป็นโครงการ แผนการหรือกำหนดการเอาไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นหนทางชี้แนะให้มีการปฏิบัติต่าง ๆ ตามมาทั้งเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของนโยบายสาธารณะสามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ (เสนห์ จุฑิต, 2558)

ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายสาธารณะมีความสำคัญต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4 ฝ่าย คือ

1. ความสำคัญต่อประชาชน จากการศึกษาแนวคิดของนโยบาย สาธารณะพบว่า นโยบายสาธารณะเป็นผลผลิตของระบบการเมืองที่สอดคล้องต่อความต้องการ หรือข้อเรียกร้องของประชาชน (Demands) และพลังสนับสนุนของประชาชน (supports) นโยบายสาธารณะต้องมีเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อแก้ไขปัญหาและความ ต้องการของประชาชน ปัญหาและความต้องการของประชาชนจำแนกได้เป็น 3 ประเภทที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัญหาข้อขัดข้อง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาในอดีต และมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคต เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาการไม่รู้หนังสือ เป็นต้น

1.2 ปัญหาการป้องกัน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นประจำ ถ้าได้มีการเตรียมการป้องกันก็จะสามารถแก้ไขได้ เช่น ปัญหาน้ำท่วม ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาไฟป่า เป็นต้น

1.3 ปัญหาเชิงพัฒนา เป็นปัญหาที่ไม่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แต่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองปัญหาต้องอาศัยวิสัยทัศน์

(Vision) ของผู้นำในการมองปัญหา ในอนาคตที่เรียกว่า การปฏิบัติการเชิงรุก (proactive) ปัญหาเชิงพัฒนาในปัจจุบันมุ่งเน้นการ พัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. ความสำคัญต่อนักการเมือง จากการศึกษาแนวความคิดต่อนักการเมือง พบว่า เป็นผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ เพื่อจัดสรรคุณค่าทางสังคมให้สอดคล้อง ต่อข้อเรียกร้องของประชาชน เช่น ข้อเรียกร้องในการปราบปรามผู้มีอิทธิพล ข้อเรียกร้องในการ ดูแลรักษาสุขภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นต้น

3. ความสำคัญต่อนักบริหาร จากการศึกษาแนวความคิดของนัก บริหาร พบว่า เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล (effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) นักบริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการแปลงนโยบายไปสู่แผน แผนงาน และโครงการ รวมทั้งสร้างการยอมรับ สร้างพลังความร่วมมือ และสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นักบริหารที่ดีคือ ผู้นำนโยบายที่ดีไปสู่การแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นักบริหารในที่นี่หมายถึง ข้าราชการในกระทรวงทบวงกรมที่เป็นราชการส่วนกลางของราชการในจังหวัดและอำเภอส่วนภูมิภาค ข้าราชการและพนักงานในองค์การบริหารส่วน จังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กรุงเทพมหานครและพัทยา นอกจากนี้ยังหมายถึง พนักงานที่มีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติจากองค์กรมหาชนองค์การของรัฐ ที่ไม่ใช่ ราชการ องค์การรัฐวิสาหกิจ องค์การธุรกิจเอกชน องค์การภาคประชาชนและประชาสังคม ความสำเร็จของการนำเอา นโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) ขึ้นอยู่กับพลังความร่วมมือของทุกคน ทุกองค์การเข้าด้วยกัน

4. ความสำคัญต่อนักวิชาการ จากการศึกษาแนวความคิดของ นโยบายสาธารณะพบว่า ความสำเร็จของนโยบายสาธารณะขึ้นอยู่กับการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ประเมินผลนโยบาย

สาธารณะของนักวิชาการที่มีส่วนร่วมและมีบทบาทในการวิเคราะห์ นโยบายสาธารณะมีบทบาทในการประเมินผลนโยบายสาธารณะ นโยบายสาธารณะจะ ดำเนินการให้สอดคล้องกับคุณค่าทางสังคมที่กำหนดไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการประเมินแผนงาน การประเมินโครงการ การประเมินนโยบายทำให้ทราบถึงความสำเร็จของนโยบายทั้งเนื้อหา สารและทั้งการปฏิบัติให้เกิดผลฤทธิ์ต่อประชาชน นักวิชาการที่ทำหน้าที่วิเคราะห์และ ประเมินนโยบาย ต้องมีความเป็นกลางไม่ลำเอียง ใช้หลักวิจัยประเมินผลแบบวิทยาศาสตร์ เพื่อ การเสนอแนะนโยบายที่ดีกว่าและหนทางที่จะบรรลุเป้าหมายของนโยบายที่ดีกว่า นักวิชาการจะช่วยเป็นกระจุกส่งให้นักการเมืองไม่มีการทุจริตเชิงนโยบาย ด้วยการสร้างกิจกรรมและโครงการ จำนวนมากเพื่อใช้งบประมาณจำนวนมาก ซึ่งค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุนไม่คุ้มกับผลตอบแทนที่รับ ตามแนวคิดที่เรียกว่า ต้นทุน - ผลตอบแทน (Cost - benefit)

ความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ

1. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการสร้างเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่ง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดทางสายกลางที่ยืนอยู่บนพื้นฐานความสมดุลที่พอดี รู้จัก พอประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน ความ อยู่ดี มีสุขของคนไทย และมีการพัฒนาการอย่างมีดุลยภาพทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม โดยยังรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นไทย สร้างจิตสำนึกให้คนไทยตระหนักถึง ความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนกรคิด ทักษะคิดและกระบวนกรทำงาน ให้เอื้อต่อการ เปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการประเทศที่มุ่งสู่ประสิทธิภาพ คุณภาพ รู้เท่าทันและก้าวทันโลก โดยมีความสามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี และมีความยืดหยุ่นที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงควบคู่กันไปกับความมีคุณธรรมและความ ซื่อสัตย์สุจริต ดังนั้น การกำหนดนโยบายสาธารณะจึงต้องจำเป็นเครื่องมือของรัฐบาลในด้าน การสร้างเศรษฐกิจพอเพียง

2. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการสร้างสังคมไทยที่พึงประสงค์ สังคมไทยที่พึงประสงค์มี 3 ด้านคือ

2.1 สังคมคุณภาพ ที่ยึดหลักความสมดุลและพึ่งพาตนเองได้ โดยการสร้างคนดี คนเก่ง มีวินัย เคารพกฎหมายและมีความรับผิดชอบ ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พัฒนาเมืองและชนบทให้มีความน่าอยู่ มี การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการเมืองการปกครองที่ โปร่งใส มีกระบวนกรยุติธรรมที่เป็นที่พึ่งของประชาชนและมีความเป็นธรรมในด้านสังคม

2.2. สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยพัฒนาคนให้ คิดเป็นทำเป็น เรียนรู้ตลอดชีวิตมีเหตุผลและยอมรับความเปลี่ยนแปลง มีการเสริมสร้างฐาน ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีนวัตกรรม (Innovation) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้าง ทุนทางปัญญา

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ควบคู่ไปกับการสืบสาน ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา และรักษากฎมีปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

2.3 สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน ที่มีการดำรงไว้ ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของสังคมไทยที่พึงพาอาศัยเกื้อกูลกัน มีการดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและ ยากจน รักษาไว้สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันหลักของสังคม และพัฒนาเครือข่ายของชุมชน เพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนไทย

3. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการสร้างความมั่นคงแห่งชาติ การ ต่างประเทศและอำนาวยุติธรรม ใน 6 เรื่องสำคัญ คือ

3.1 สร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วม ระหว่างภาครัฐและประชาชนในการฝึกกำลังสำหรับการเผชิญหน้ากับวิกฤติ ป้องกัน และ เตือนภัยล่วงหน้าสำหรับปัญหาความมั่นคงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

3.2 นำศักยภาพของกองทัพไทยในยามปกติเข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนาประเทศ

3.3 จัดเตรียมพัฒนากองทัพอย่างเป็นระบบทันสมัยและมี ขีดความสามารถที่จะทำการรบได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับสถานการณ์ที่กระทบต่อ ผลประโยชน์ของชาติ

3.4 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศในการ ป้องกันการก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ

3.5 กระชับความสัมพันธ์และความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านและส่งเสริมความร่วมมือเอเชีย (Asia Cooperation Dialogue: ACD) ตลอดจนดำเนินการทูตเชิงรุกในระดับทวิภาคีและพหุภาคี

3.6 การพัฒนาระบบยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและมี ความเป็นธรรม

4. เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของ ประเทศ ใน 2 ด้านคือ

4.1 การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการ แข่งขันของอุตสาหกรรมไทยในเวทีโลกภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมของโลกที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็ว นั้น จะเน้นความสำคัญและทิศทางในการสร้างให้อุตสาหกรรมของประเทศมี ความแตกต่าง (differentiation) และเน้นพัฒนาการผลิตเชิงตอบสนองลูกค้าส่วนใหญ่ (mass customization) มากกว่าตอบสนองผู้ผลิตส่วนใหญ่ (mass production) เพื่อหลีกเลี่ยง ปัญหาวิกฤตของการผลิตถั่งทึที่มีระยะเวลาสั้นลง ดังนั้น ต้องมีการกำหนดจุดยืน (positions) อุตสาหกรรมให้ในตลาดโลกให้ชัดเจน ควบคู่กับการคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ (demand driven) โดยการพัฒนาความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า (customer responsiveness) และส่งมอบสินค้าตรงเวลาและรวดเร็วเพื่อให้สามารถสร้าง ความได้เปรียบด้านประหยัดความเร็ว (economies of speed)

4.2 การพัฒนาศักยภาพด้านการแข่งขันที่เน้นเสริมสร้าง มูลค่าเพิ่มทางด้านความรู้ (know - ledge - based) จำเป็นต้องมีการดำเนินงานทางด้าน นวัตกรรม การสร้างพื้นฐานของการวิจัยและการพัฒนา โดยเฉพาะด้านคุณภาพและมาตรฐานของผลิตภัณฑ์

สรุปได้ว่า ความสำคัญของนโยบายสาธารณะ มีความสำคัญต่อประชาชน ต่อความต้องการหรือข้อเรียกร้องของประชาชน มีความสำคัญต่อนักการเมือง โดยนักการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ เพื่อจัดสรรคุณค่าทางสังคมให้สอดคล้องต่อข้อเรียกร้องของประชาชน ความสำคัญต่อนักบริหาร โดยนักบริหาร เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลความสำคัญต่อนักวิชาการ โดยความสำเร็จของนโยบายสาธารณะขึ้นอยู่กับการศึกษาวิเคราะห์วิจัยประเมินผลนโยบายสาธารณะของนักวิชาการ นอกจากนี้นโยบายสาธารณะยังเป็น เครื่องมือของรัฐบาลในการสร้างเศรษฐกิจพอเพียง เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการสร้าง สังคมไทยที่พึงประสงค์ เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการสร้างความมั่นคงแห่งชาติ การต่างประเทศและอำนวยความสะดวก และเป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ลักษณะและประเภทของนโยบายสาธารณะ

1. ลักษณะของนโยบายสาธารณะ การพิจารณาลักษณะของนโยบายสาธารณะ โดยทั่วไปอาจพิจารณาตามกระบวนการ ตามรูปแบบ และตามผลกระทบได้ในกรณีของการพิจารณาตามกระบวนการ นโยบาย สาธารณะ กำหนดขึ้นมา เพื่อให้มีการกระทำต่าง ๆ ขณะเดียวกันเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่สำคัญ ๆ ซึ่งการ กระทำดังกล่าว เป็นการกระทำในอนาคต โดยหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ไม่ว่า จะในระดับใดก็ตาม โดยมีเครื่องมือกลไกต่าง ๆ ช่วยดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้ บรรลุผล คือ ผลประโยชน์ของชาติ สำหรับลักษณะของนโยบายที่พิจารณาตามรูปแบบโดยทั่วไปนโยบายจะมีลักษณะ เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติ โดยข้อความในนโยบายจะมีลักษณะที่ไม่ เปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ความรู้สึกของผู้ที่นำเอานโยบายไปปฏิบัติส่วนลักษณะของนโยบาย ที่พิจารณาในแง่ของผลกระทบ นโยบายเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิด ความขัดแย้งอย่างใดอย่างหนึ่งใน สังคม หมายถึงนโยบายสาธารณะที่กำหนดขึ้นมาอาจก่อให้เกิด ผลกระทบต่อบุคคลหรือต่อ กลุ่มบุคคลที่นำไปสู่ความพอใจ หรือความไม่พอใจ ขึ้นอยู่กับว่าบุคคล กลุ่มบุคคลนั้นได้รับ ผลกระทบในลักษณะใด

2. ประเภทของนโยบายสาธารณะ การดำเนินศึกษาใด ๆ ที่เป็นระเบียบ ย่อมมีระบบความคิด หรือระบบการจำแนก ประเภทไว้เป็นแนวทางในการแบ่ง จัดสรร หรือกำหนดขอบข่ายข้อมูล หรือหน่วยวิเคราะห์ที่จะทำการศึกษ เป็นธรรมดาอยู่เองที่ระบบการ จำแนกประเภทของสังคมศาสตร์ ไม่อาจมี ลักษณะคงที่ ตายตัว หรือครอบคลุมทั่วถึงได้เหมือนระบบวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ในกรณีของ นโยบายสาธารณะ ก็เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาโดยสังเขปแล้ว จะเห็นได้ว่าการจำแนกประเภท ของนโยบายสาธารณะ ได้กระทำกันไว้หลายทาง เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ กันตาม ขอบข่ายของ ผลกระทบของนโยบาย หรือแม้กระทั่งตามลักษณะของข้อมูลที่มีอยู่

อย่างไรก็ตาม ใน ที่นี้จะขอกล่าวถึงการจำแนกประเภทของนโยบายของ Theodore Low ที่นักวิชาการส่วนใหญ่ มักจะให้ ความสนใจ ซึ่งในทฤษฎีของเขาได้จำแนกนโยบายออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้คือ

2.1 นโยบายที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ (Regulatory Policy) เป็นนโยบายที่ กำหนดขึ้นมาเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของสังคมโดย ส่วนรวม ที่มาของนโยบายดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะบุคคล และกลุ่มบุคคล โดยทั่วไป มีผลประโยชน์ และความต้องการที่แตกต่างกันความต้องการเหล่านี้โดยทั่วไปมักไม่ เหมือนกัน และขัดแย้งกันอยู่เสมอ ดังนั้นการกำหนดนโยบายที่ออกมาในลักษณะดังกล่าวย่อม ช่วยให้ ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นมี ข้อยุติลงได้

2.2 นโยบายที่เกี่ยวกับการกระจายทรัพยากร (Distribution Policy) เป็น นโยบายที่เกี่ยวกับการกระจาย แจกจ่ายสินค้าและบริการให้กับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ เช่น การให้บริการ ทางด้านการศึกษา สาธารณูปโภค การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น การแจกจ่าย สินค้าและบริการ ดังกล่าวของรัฐบาล นอกจากจะเป็นการแจกจ่ายในภาวะปกติแล้ว บางครั้งอาจเป็น การจัดสรร หรือแจกจ่ายในภาวะฉุกเฉินด้วย

2.3 นโยบายที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรใหม่ (Redistribution Policy) เป็น นโยบายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อจัดสรรทรัพยากรใหม่ในสังคม เพื่อให้เกิดการกระจายเพิ่มขึ้น คำว่า ทรัพยากรในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะทรัพยากรทางเศรษฐกิจเท่านั้น หากหมายรวมถึง ทรัพยากร ทางการเมือง และทางสังคมด้วย ตัวอย่างของนโยบายนี้ที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ นโยบาย ภาษีก้าวหน้า (Progressive tax Policy) ซึ่งเป็นภาษีที่มีอัตราสูงเมื่อฐานภาษีมีขนาด ใหญ่ขึ้น วัตถุประสงค์ของการ เก็บภาษีประเภทนี้ นอกจากรัฐบาลจะนำมาใช้จ่ายในกิจการของ รัฐ เพื่อ ก่อให้เกิดประโยชน์กับ ประชาชนโดยทั่วไปแล้ว เช่น การศึกษา การป้องกันประเทศ ฯลฯ ยัง สามารถนำเงินที่ได้จาก นโยบายภาษีดังกล่าวมาอุดหนุนช่วยเหลือ เพื่อผู้มีรายได้น้อย หรือผู้ที่ ยากจนได้อีกด้วย ดังนั้น นโยบาย มีดังกล่าวจึงเป็นตัวอย่างหนึ่งของนโยบายที่ เกี่ยวกับการ จัดสรรทรัพยากรใหม่ นอกจากนี้ก็มีนโยบายภาษีประเภทอื่น ๆ อีกที่สามารถนำมา เป็นตัวอย่าง ของนโยบายประเภทนี้ เช่น นโยบายภาษีทรัพย์สิน นโยบายภาษีมรดก นโยบาย ภาษีที่ดิน เป็นต้น

2.4 นโยบายต้นแบบ (Constituent Policy) เป็นนโยบายที่มีผลกระทบต่อ ประชาชนในฐานะเป็นตัวแสดงทางการเมือง (Political Actors) โดยตรง เพราะนโยบายนี้ โดยทั่วไป จะกำหนดลักษณะระบบการเมือง สถาบันทางการเมือง เป็นต้น ตัวอย่างนโยบายนี้ ได้แก่ กฎหมายลักษณะนโยบายสาธารณะพิจารณาตามกระบวนการรูปแบบ และผลกระทบมี ลักษณะ เป็นเกณฑ์ และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติ และพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากนโยบาย เพื่อ นำมาประกอบการตัดสินใจให้บรรลุจุดมุ่งหมายคือผลประโยชน์ของชาติ ประเภทของ นโยบาย สาธารณะ จำแนกเป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อควบคุม

พฤติกรรมบุคคลกลุ่มบุคคลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม นโยบายที่เกี่ยวกับการกระจายทรัพยากรให้แก่ประชาชน กลุ่ม ว่าด้วยพรรคการเมือง (จุฬพล หนิมพานิช, 2557)

สรุปได้ว่า ลักษณะของนโยบายสาธารณะที่พิจารณาตามรูปแบบโดยทั่วไปนโยบายจะมีลักษณะเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติ โดยข้อความในนโยบายจะมีลักษณะที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ความรู้สึกของผู้ที่นำเอานโยบายไปปฏิบัติส่วนลักษณะของนโยบายที่พิจารณาในแง่ของผลกระทบ นโยบายเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิด ความขัดแย้งอย่างใดอย่างหนึ่งในสังคม หมายถึง นโยบายสาธารณะที่กำหนดขึ้นมาอาจก่อให้เกิด ผลกระทบต่อบุคคล หรือต่อกลุ่มบุคคลที่นำไปสู่ความพอใจ หรือความไม่พอใจ ขึ้นอยู่กับว่าบุคคล กลุ่มบุคคลนั้น ได้รับผลกระทบในลักษณะใด

กระแสการบริหารแบบระบบธรรมาภิบาล (Public Governance) ซึ่งถือว่าเป็นการ ต่อ ยอดแนวความคิดมาจากกระแสการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่มีอิทธิพลมาตั้งแต่ช่วง ศตวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา ระบบธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่สำคัญมีมิติที่หลากหลาย ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างในการขับเคลื่อน โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวจักรที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบธรรมาภิบาลให้เดินหน้าไปได้ซึ่งไม่พ้นที่ภาครัฐจะต้องเป็นผู้นำใน การขับเคลื่อน ดังนั้น การบริหารภาครัฐให้สอดคล้องกับระบบธรรมาภิบาลจึงมีความจำเป็นอย่าง มาก โดยต้องเน้นพัฒนาคนให้สอดคล้องกับหลักการสำคัญของระบบธรรมาภิบาล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (อิงฟ้า สิงห์น้อย, 2559)

1. ให้ความสำคัญกับหลักนิติธรรม (Rule Of Law) การบริหารงานภาครัฐ ต้องบริหารงานโดยยึดหลักกฎหมายเป็นสำคัญ ซึ่งหลักนิติธรรมนี้จะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงวิถีชีวิตของคน กลุ่มคน องค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยและต้องใช้บังคับให้เสมอภาคกันด้วยหลักคุณธรรม (Merit System)

2. ให้ความสำคัญกับความเสมอภาค (Equity) ประชาชนทุกคนจะต้อง ได้รับการบริการสาธารณะที่เสมอภาคกัน เท่าเทียมกันรวมถึงการเข้าถึงบริการสาธารณะนั้น ๆ อย่างทั่วถึงอีกด้วยประการที่สาม ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส (Transparency) ภาครัฐ ดำเนินการใดจะต้องมีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถอธิบายอย่างมี เหตุผล มีผลได้ รวมถึงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเป็นจริงด้วย

3. ให้ความสำคัญกับการพร้อมรับการตรวจสอบ (Accountability) สอดคล้องกับความโปร่งใสมักต้องไปควบคู่กัน คือโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ในทุก ขั้นตอนการดำเนินงาน

4. ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency And Effectiveness) ในการบริหารงานคำสั่งคำนี้อาจต้องมีควบคู่กัน กล่าวคือ ประสิทธิภาพเน้น ผลผลิต ประหยัด ส่วนประสิทธิผลเน้นเรื่องของการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานหรือตรง กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม (Participation) ภาครัฐต้องเปิดใจให้ กว้างพร้อมที่จะให้ทุกฝ่ายทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เข้าร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ เพื่อลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

6. ให้ความสำคัญกับมติมหาชน (Consensus) คือการเห็นพ้องต้องกัน ความเห็นของคนส่วนใหญ่แต่คนละความหมายกับพวกมากลากไป หมายถึงว่าทุกคนมีโอกาสในการมีส่วนร่วม และตัดสินใจภายใต้ข้อมูลข่าวสารที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยนั้น ถึงแม้จะถือเสียงส่วนใหญ่เป็นข้อยุติแต่จะต้องไม่เพิกเฉยหรือละเลยต่อเสียง ส่วนน้อย (Majority Rule, Minority Rights)

สรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะแบบธรรมาภิบาล ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างในการขับเคลื่อน โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวจักรที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบธรรมาภิบาล ให้เดินหน้าไปได้การบริหารภาครัฐให้สอดคล้องกับระบบธรรมาภิบาลจึงมีความจำเป็นอย่างมาก โดยต้องเน้นพัฒนาคนให้สอดคล้องกับหลักการสำคัญของระบบธรรมาภิบาล โดยต้องให้ความสำคัญกับหลักนิติธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส การพร้อมรับการตรวจสอบ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีส่วนร่วม และยังต้องให้ความสำคัญกับมติมหาชนอีกด้วย

กระบวนการนโยบายสาธารณะการศึกษากระบวนการนโยบายสาธารณะจะช่วยให้เข้าใจถึง โครงสร้างการพัฒนา นโยบายสาธารณะได้ง่ายขึ้น โดยแบ่งเป็นขั้นตอนต่าง ๆ อันได้แก่ (อุทัย ปริญาสุทธานนท์, 2562) การกำหนดนโยบาย เป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการนโยบาย สาธารณะ เมื่อ กำหนดนโยบายได้แล้วก็จะนำไปสู่ การนำนโยบายไปปฏิบัติจริงต่อไป เช่นนี้จึงต้องทำความเข้าใจกับผู้กำหนด นโยบายและผู้ที่เกี่ยวข้อง และประเภทของการกำหนดนโยบายด้วย อีกทั้ง ยังต้อง ตระหนักถึงข้อเท็จจริงที่ว่าแม้ว่าในกระบวนการกำหนดนโยบายจะมีฐานคิดที่ว่า ทุกอย่างเป็นไปอย่างเปิดเผย ประชาชนหรือตัวแทนมีส่วนผลักดันการตัดสินใจและ การกำหนด นโยบาย กระนั้น ยังมีระเบียบวาระอีกประเภทหนึ่งที่คนส่วนน้อย ซึ่งมีอำนาจเหนือรัฐเป็นผู้ ผลักดัน แต่กลับมีผลในทางนโยบาย เรียกว่า “ระเบียบวาระ ซ่อนเร้น” ด้วยเหตุนี้ระเบียบวาระ ซ่อนเร้นจึงเป็นตัวชี้วัดความเป็นประชาธิปไตย เนื่องจากมีคนที่ได้รับผลประโยชน์เพียงด้าน เดียวหรือมีคนที่อ้างความเป็นตัวแทน แต่ก็ไม่ใช่วิธีตัวแทนที่แท้จริง จะเห็นได้ว่า การกำหนดนโยบายสาธารณะเป็นขั้นตอน สำคัญที่รัฐได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน สังคม รวมไปถึงการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในสังคม การนำนโยบายไปปฏิบัติหลังจากที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกแล้ว ทางเลือกดังกล่าวนั้นก็จะถูกนำไปปฏิบัติโดยผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องจัดทำเป็นแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของนโยบายที่ได้กำหนดไว้ เช่นนี้การนำ นโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้สิ่งที่ ฝ่ายการเมืองตัดสินใจถูกนำไปปฏิบัติซึ่งการ นำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัตินั้น อาจประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวก็ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ต่าง ๆ อันได้แก่ ความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ระดับความร่วมมือ ระหว่าง ผู้

กำหนดนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไป ปฏิบัติ ความพอเพียงของทรัพยากรที่จัดสรรให้กับหน่วยปฏิบัติ การประสานระหว่าง หน่วยงาน มาตรการควบคุมและประเมินผล และการรณรงค์ประชาสัมพันธ์

การประเมินผลนโยบาย เมื่อนโยบายสาธารณะถูกนำไปปฏิบัติแล้วระยะหนึ่ง จำเป็นต้องมีการประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการตามนโยบายว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคประการใดบ้าง นโยบายดังกล่าวควรจะดำเนินการต่อหรือต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงประการใด ฉะนั้น การประเมินผลนโยบายสาธารณะจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนโยบายสาธารณะ โดยต้องเข้าใจถึงเกณฑ์ในการประเมินผล ซึ่งมีอยู่หลายเกณฑ์ด้วยกัน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะใช้เกณฑ์ได้ทุกเกณฑ์ในการประเมินผล โดยทั่วไปแล้วผู้ประเมินผลมักเลือกใช้เพียงเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งและใช้เกณฑ์อื่น ๆ มาประกอบเพื่อแสดงว่าการประเมินผลนั้นให้ความสำคัญในเรื่องใด ทั้งนี้เมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติแล้วระยะหนึ่งย่อมต้องมีการประเมินผลนโยบายเพื่อประกอบ การตัดสินใจของผู้มีอำนาจตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรอย่างหนึ่งกับนโยบายไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงนโยบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการ ยุตินโยบาย โดยนัยนี้การประเมินผลนโยบายถือเป็นกระบวนการวัดผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อที่จะ นำผลที่วัดได้มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการนโยบาย โดยเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินผลนโยบายก็มีหลายเกณฑ์ด้วยกัน ซึ่งก็เป็นประโยชน์สำหรับใช้ประเมินผลนโยบายที่มีความแตกต่างกัน

สรุป การศึกษากระบวนการนโยบายสาธารณะ เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย เป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการนโยบายสาธารณะ เมื่อกำหนดนโยบายได้แล้วก็จะนำไปสู่ การนำนโยบายไปปฏิบัติจริงต่อไป เช่นนี้จึงต้องทำความเข้าใจกับผู้ที่กำหนด นโยบายและผู้ที่ เกี่ยวข้อง และประเภทของการกำหนดนโยบายด้วย การนำนโยบายไปปฏิบัติหลังจากที่ผู้มี อำนาจตัดสินใจ ได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกแล้ว ทางเลือกดังกล่าวนั้นก็就会被นำไปปฏิบัติโดยผู้ที่ เกี่ยวข้องซึ่งต้อง จัดทำเป็นแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึง เป้าหมายของนโยบายที่ ได้กำหนดไว้การประเมินผลนโยบาย เมื่อนโยบายสาธารณะถูกนำไปปฏิบัติแล้วระยะหนึ่ง จำเป็นต้องมีการประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการตาม นโยบายว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคประการใดบ้าง นโยบายดังกล่าวควรจะดำเนินการต่อหรือต้อง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงประการใด

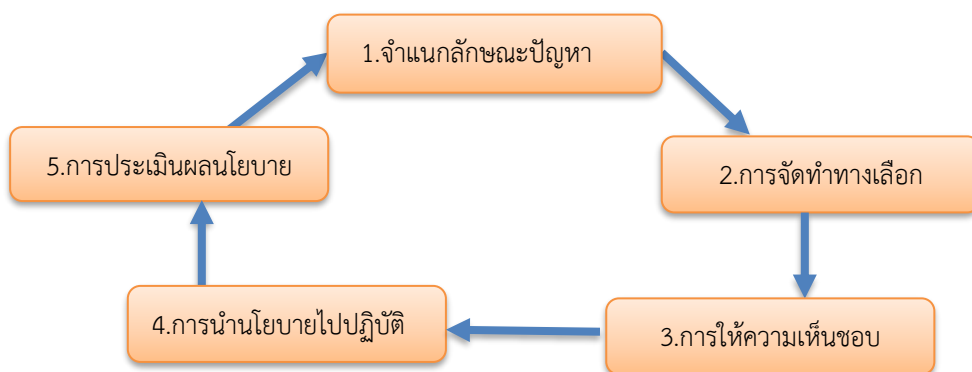
ตัวแบบกระบวนการ (Process Model)

นโยบายเป็นผลลัพธ์ของกิจกรรมทางการเมือง โดยถือว่า กระบวนการและพฤติกรรมทางการเมือง คือ ศูนย์กลางของการศึกษานโยบาย นโยบายสาธารณะส่วนใหญ่ถูกกำหนดและนำไปปฏิบัติภายใต้กรอบความคิดตัวแบบกระบวนการทั้งสิ้น แต่จะมีความครอบคลุมแค่ไหนนั้น

ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาของสังคม ชุดของกระบวนการนโยบายสาธารณะแบ่งเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การจำแนกลักษณะปัญหา
2. การจัดทำทางเลือกนโยบาย
3. การให้ความเห็นชอบนโยบาย
4. การนำนโยบายไปปฏิบัติ
5. การประเมินผลนโยบาย

กระบวนการนโยบายสาธารณะของ Thomas R.Dye



ทีมา โรมัส อาร์ดา (Thomas R. Dye) 1984

สรุป

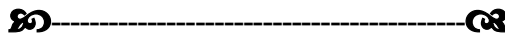
นโยบายสาธารณะ หมายถึง หลักและวิธีการที่เป็นแนวดำเนินการเพื่อประชาชนหรือคนหมู่มาก ทั้งนี้ นโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการที่มนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มในสมัยก่อน อาจเรียกว่า “กฎ ระเบียบ หรือกติกาของชุมชน” ซึ่งหัวหน้าชุมชนเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเพื่อให้สมาชิกของชุมชนได้ยึดถือและปฏิบัติตาม อันจะนำมาสู่ความสงบเรียบร้อยของชุมชน หากไม่มีกฎระเบียบแล้วมนุษย์ย่อมอยู่ร่วมกันอย่างไม่มีความสุข เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์รักที่จะทำในสิ่งที่สร้างความสุขให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจไปละเมิดสิทธิของผู้อื่นหรือขัดแย้งกับผู้อื่นได้ ทั้งนี้ กฎ ระเบียบ หรือกติกาของชุมชนเหล่านั้นถือเป็นนโยบายสาธารณะ หรือนโยบายในภาษาพูดกระนั้น หากกล่าวถึงนโยบายก็มักไม่เฉพาะเจาะจงว่านโยบาย ที่กล่าวถึงนั้นจะเกี่ยวข้องกับภาครัฐหรือภาคเอกชน แต่หากใช้นโยบายสาธารณะ ก็มักเฉพาะเจาะจงว่าเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐหรือรัฐเป็นผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ จึงหมายถึงกิจกรรมของรัฐที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและมีความต่อเนื่อง อีกทั้งยังส่งผลกระทบ ต่อคนหมู่มากหรือประชาชน ฉะนั้น นโยบายสาธารณะจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ กำหนด

นโยบายต้องศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลอย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับ นโยบายระดับประเทศ หรือระดับท้องถิ่น อันเป็นผลสืบเนื่องจากการกระจายอำนาจรัฐสู่ ท้องถิ่น ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักถึงความสำคัญต่อ ประเด็นนโยบายสาธารณะมากขึ้น เนื่องจากแต่ละชุมชนท้องถิ่นย่อมมีบริบทและเงื่อนไขที่ แตกต่างกันไป

เอกสารอ้างอิง

- จุมพล หนิมพานิช. (2557). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่: หลักการแนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2552). *การเมืองท้องถิ่น: การเมืองของใคร โดยใคร เพื่อใคร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- มยุรี อนุมานราชชน. (2549). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ธรรมกลการพิมพ์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2556). *นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2553). *สาธาณบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสน่ห์ จัยโต. (2558). *แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อิงฟ้า สิงห์น้อย. (2559). *นโยบายสาธารณะ: การบริหารและการจัดการภาครัฐ*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร*, 6(ฉบับพิเศษ), 610-623.
- อุทัย ปริญาสุทธีนนท์. (2562). *นโยบายสาธารณะกับชุมชนบางเหริยง: ประเด็นทบทวนสู่ความสำเร็จและยั่งยืนของการขับเคลื่อนนโยบาย*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(1), 93-94.
- Datye, K. & Mishra, S. (1984). Compatibility of Dye Mixtures. *Journal of the Society of Dyers and Colourists*, 100(11), 334-339.
- Ira Sharkansky. (1980). *Policy Analysis in Political Science*. Chicago: Markham.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม*
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT WITH COMPETENCE ACCORDING TO
BUDDHIST PRINCIPLES



สุพล ศิริ

Supon Siri

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

E-mail: suponsiri2509@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความเพื่อศึกษาความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือพื้นฐานมีความสำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีศักยภาพ เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันทางระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรปรับกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะและหลักสัปปริสธรรม โดยกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะและคุณสมบัติการสรรหา เพื่อจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจโดยยึดหลักพุทธธรรม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเกิดผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้

คำสำคัญ: สมรรถนะ; พุทธธรรม; การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This article was to study the meaning, importance and benefits of Buddhist competence which can be summarized as follows: Competence is a fundamental tool and important for managing human resources in an organization to its potential. To create a competitive advantage in the modern economic system, human resource management should align the operational processes of personnel

* Received September 19, 2022; Revised October 9, 2022; Accepted October 11, 2022

in accordance with the competencies and principles of Sappurisdhamma as it was defined as a criterion for evaluating competencies and recruiting qualifications to obtain qualified and efficient personnel to perform their tasks. In addition, personnel should be developed to pursuit the achievement good service building expertise in the profession, ethics, and cooperation based on Buddhist principles. This will help the organization to acquire talented personnel to perform their work with quality that could achieve performance that meets the goals of the organization.

Keywords: Competence; Buddhism; human resource management.

บทนำ

ในปัจจุบันนี้การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ ได้ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งเตรียมความพร้อมสำหรับการสร้างกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือประชากรของประเทศ ให้สามารถปรับตัวเข้าสู่สถานการณ์ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทัน เนื่องจากความรวดเร็วทางเทคโนโลยีเป็นรากฐานที่มั่นคงและเข้มแข็งในการเสริมสร้างขีดความสามารถและสมรรถนะในการแข่งขันระหว่างประเทศ อีกทั้งการดำเนินการพัฒนากำลังคนถือได้ว่าเป็นนโยบายหลักของประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนากำลังคนภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับอุตสาหกรรมในอนาคต ที่จะเกิดขึ้นส่งผลให้องค์กรทุกองค์กรต้องตื่นตัวและพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนนั้น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมมากยิ่งขึ้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร การคัดเลือก การพัฒนาคนตลอดทั้งการดูแลและรักษาไว้เพื่อปฏิบัติงาน ล้วนเป็นเรื่องที่ต้องเข้าใจขั้นตอนอย่างเป็นระบบ แต่ที่สำคัญ คือ ต้องคำนึงถึงคนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือ ต้องเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล เมื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันแล้ว ควรกำหนดเงื่อนไขการทำงาน เพื่อใช้การวางแผนระบบการบริหารงานขึ้นมาก่อน พร้อมทั้งได้สร้างระเบียบปฏิบัติรวมทั้งการลงโทษ และการให้ค่าตอบแทน เงื่อนไขต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมาจะค่อย ๆ นำบุคลากรเข้าสู่ระบบ ซึ่งทำให้ระบบดังกล่าวนอกจากจะไม่สอดคล้องต่อสภาพความเป็นจริงและอุปนิสัยของบุคลากรแล้ว และบางครั้งความยืดหยุ่นของเงื่อนไขต่าง ๆ จะเป็นเครื่องมือสำหรับฝ่ายบริหารมากกว่าที่จะเป็นข้อปฏิบัติให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน และถ้าหากองค์กรต้องการให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จำเป็นต้องนำสมรรถนะมาปรับใช้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การพัฒนา การคัดเลือก การประเมินและการบริหารผลงาน

สมรรถนะจึงไม่ใช่สิ่งที่สามารถใช้เครื่องมือหรือสิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์มาวัดค่าได้ชัดเจน แต่ถึงอย่างไรก็ตาม องค์กรต่าง ๆ ได้มีการออกแบบเครื่องมือทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ขึ้นมาเพื่อมาวัดค่าในการประเมินผลตามแต่ข้อกำหนดหรือมาตรฐานของแต่ละวิธีการอีกด้วย โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ดังนั้น การนำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้ในการกำหนดสมรรถนะด้านงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์อาจจะเป็นส่วนหนึ่งของคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติของการปฏิบัติก็ได้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งต่อสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพ จะมีคุณสมบัติที่มีค่าและมีความสำคัญในตัวมนุษย์ นอกจากความรู้ ความสามารถ ความประหยัด ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีศีลธรรม และจริยธรรม (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2555) ยึดหลักพุทธธรรมและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและมั่งคั่งทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติบ้านเมืองในด้านความเจริญก้าวหน้าได้

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management หรือ HRM) มีคำที่ใช้ใกล้เคียงกันหลายคำ เช่น การจัดการทรัพยากรคน การจัดการงานบุคคล การจัดการกำลังคน และการบริหารงานบุคคล คำที่พบในตำราภาษาไทยมากที่สุด คือ คำว่า “การบริหารงานบุคคล” แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมายถ้าหากรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์หรือเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกต้อง ดังนั้นในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรแยกออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การบริหาร (Management) นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” ไว้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น เฮร์เบิร์ต (Herbert,) กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Herbert, 1976) ปีเตอร์ (Peter,) การบริหาร คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงาน ต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กร ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ต่าง ๆ ในการผลิตสินค้าเพื่อตอบสนองความพอใจและจำหน่ายให้กับสังคม (Drucker, 1986) ดังนั้นการบริหารเป็นกระบวนการ จึงหมายถึง กระบวนการนำการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจ หมายถึง การนำนโยบาย สาธารณะไปปฏิบัติ (ติน ปรัชญาพทุธิ์, 2551) การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555) ดังนั้นความหมายของการบริหารจึงใช้กับกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกัน จัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

ประเด็นที่ 2 ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถ้าแปลตามตัวอักษรจะแปลว่า คน มีค่าเป็นทรัพย์ ซึ่งหมายถึง มนุษย์ เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับ ทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ กล่าวคือ คนในองค์กร หรือองค์กรเป็นสิ่งมีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์กรให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคน นั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กรได้ เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์กรอยู่รอด ปลอดภัยและรุ่งเรืองได้ในที่สุด พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2535) ได้เขียนในหนังสือเรื่อง การพัฒนาจริยธรรม ได้ชี้ให้เห็นปัญหาใน

ประเทศไทยว่า ในปัจจุบันสังคมไทยมีปัญหามากมาย มีอาชญากรรมมาก มีการฆ่ากัน ตายมากขึ้นถึงขนาดเข้าสู่สถิติโลก มีความฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยมาก มีค่านิยมชอบบริโภค ไม่ชอบผลิต และทำงาน มีหนี้สินระดับบุคคล ระดับครอบครัว และระดับประเทศสูง ขาดระเบียบวินัยตั้งแต่ ในท้องถิ่น ไม่รักษาความสะอาดเพราะขาดระเบียบวินัยทำให้เกิดความสกปรก ปัญหา คอร์รัปชันมีความสัมพันธ์กับเรื่องชอบบริโภค ไม่ชอบผลิต อบายมุขมากก็ไปสัมพันธ์กับเรื่อง ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ขาดศีลธรรมและจริยธรรม การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องนั่นคือจริยธรรม เพราะ จริยธรรมในทางหลักพุทธธรรมแปลว่าการดำเนินชีวิต การแก้ปัญหทางจริยธรรมจะต้องมีการ ร่วมมือกันของบุคคลในสถาบันต่าง ๆ หรือทั้งระบบจึงจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยมี ระบบระเบียบในสังคม

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หมายถึง การจัดการทรัพยากรคน การจัดการงาน บุคคล การจัดการกำลังคน และการบริหารงานบุคคล คำที่พบในตำราภาษาไทยมากคือ คำว่า “การบริหารงานบุคคล” แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ด้วยเหตุผล ที่ว่ามนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง หากรู้จักใช้ให้เกิดประโยชน์หรือเรียกว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกต้อง การทำความเข้าใจความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น นัก ทฤษฎีบริหารในยุคแรกได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารว่า “เป็นศิลปวิทยาในการสร้าง ความสำเร็จของงานโดยให้บุคคลอื่นทำ” นั่นก็คือผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะและความสามารถในการ จัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย และก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายขององค์กร จำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่องค์กร ทรัพยากรมนุษย์จะต้องคิดไปข้างหน้า เพื่อกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรตนเองให้มีส่วนในการ

สนับสนุน สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรอื่น ๆ ขององค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนร่วมในการผลักดันผลการปฏิบัติงานขององค์กร

สมรรถนะกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของสมรรถนะ (Competency) สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (Attributes) ทักษะ (Skills) และความรู้ (Knowledge) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Job Roles) ให้มีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ หรือประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

โดยที่มาของ Competency มาจากการวิจัยของ David C. McClelland จากสหรัฐอเมริกา ที่ค้นพบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่สามารถทดสอบด้วย แบบทดสอบความถนัดอย่างเดียว เขาจึงคิดค้นแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ ที่จะช่วยเติมเต็มการพัฒนาและประเมินบุคลากรให้ครอบคลุมคุณลักษณะทุกด้านจนเป็นที่ยอมรับของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา และ McClelland ได้สรุป ผลการวิจัยของเขา เป็น Iceberg Model ในลักษณะภูเขาน้ำแข็งที่แสดงสมรรถนะของคนแต่ละคนว่า ส่วนน้อยย่นิดที่โผล่พ้นน้ำออกมาและสามารถประเมินง่ายได้ชัดเจน คือ ด้านความรู้และทักษะ แต่ส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่มองไม่เห็นซึ่งประเมินยากต้องใช้วิธีการและเครื่องมือพิเศษในการประเมินจึงจะสามารถวัดและประเมินได้ ซึ่งเรียกว่า ด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่ประกอบด้วย Social Role, Self-Image, Traits, Motives ซึ่งการประเมินบุคลากรต้องให้ครอบคลุมทุกด้านด้วย

โดยองค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ส่วน คือ

1) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่บุคคลทำได้ดี มีการฝึกปฏิบัติเป็นสม่ำเสมอจนเกิดความชำนาญ

2) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ และเป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้น ๆ

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ ความคิดเห็น ค่านิยม ทศนคติ และสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็นซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) คือ ลักษณะการแสดงออกที่ถือได้ว่าเป็นแบบฉบับเฉพาะบุคคล เช่น คนที่มีลักษณะเป็นผู้นำ น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ (อัญชลี ชัยศรี, 2563) เป็นต้น

จากคำนิยามข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล การที่องค์กรต้องกำหนดให้มีสมรรถนะต่าง ๆ ก็เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีผลการปฏิบัติงานในการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการ เนื่องจากจะทำให้บุคลากรขององค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลถึงองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในที่สุด ตัวอย่างเช่น การกำหนดให้

การบริการที่ดีเป็นสมรรถนะของบุคลากรทุกคน เพราะหน้าที่หลักขององค์กร คือ การให้บริการ ถ้าบุคลากรทุกคนมีการให้การบริการที่ดีก็จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ถึงตอนนี้อาจมีผู้สงสัยว่า ความรู้ ทักษะและความสามารถต่าง ๆ ยังมีความสำคัญหรือไม่ คำตอบก็คือ ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ นั้นมีความสำคัญต่อการทำงานมาก เพราะเป็นส่วนที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ ความรู้และทักษะจึงเป็นพื้นฐานที่จะใช้ในการทำงานซึ่งจะขาดไม่ได้ เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องมี นั่นคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะได้จะต้องมีองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

ประเภทของสมรรถนะ (Competency) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาพลเรือน ได้จำแนกสมรรถนะเป็น 2 ลักษณะ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับบุคลากรไทย ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555)

ลักษณะที่ 1 สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของบุคลากร ทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ

ลักษณะที่ 2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานที่กำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น และ สนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ศักยภาพเพื่อการนำเปลี่ยน การวางกลยุทธ์ ภาครัฐ การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจผู้อื่น

สมรรถนะ สามารถจำแนกได้ 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นและเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของทักษะ ความรู้ ความสามารถส่วนบุคคล ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร ซึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นองค์กรจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะหลักที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่องานหรือตำแหน่งงานนั้น ๆ

ประเภทที่ 2 สมรรถนะทางด้านการจัดการ (Management Competency) เป็นสมรรถนะที่แสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมส่วนบุคคล โดยที่สะท้อนออกมาในลักษณะของความรู้รอบรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์ ศิลป์ และหลักวิชาการที่ทันสมัยและหลากหลายในการบริหารจัดการ

ประเภทที่ 3 สมรรถนะตามหน้าที่รับผิดชอบ (Functional Competency) เป็นความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่เฉพาะเจาะจงส่วนบุคคลในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยบุคคลนั้นอาจจะมีตำแหน่งหน้าที่เหมือนกัน แต่ความสามารถตามหน้าที่อาจแตกต่างกัน เช่น การเป็นข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน โดยบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น และเพื่อให้เป็นประโยชน์และ

สอดคล้องกับตำแหน่งหรืองานนั้น ๆ พฤติกรรมส่วนบุคคลที่สะท้อนออกมาจะต้องตรงตามความต้องการขององค์กรที่กำหนดไว้

ประเภทที่ 4 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) เป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่สามารถกระทำให้สิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป และมักจะเรียกว่าสิ่งนั้นว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ดังนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2556)

1) ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคลากรที่มีลักษณะที่ดี มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในการสรสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ตลอดจนช่วยผูกโยงพฤติกรรมของบุคลากร

2) ป้องกันมิให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว

3) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้าง และทราบถึงระดับความสามารถของตนเอง ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

4) นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร

5) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย

6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น

จึงสามารถวัดและประเมินผลสมรรถนะบุคคลได้จากความรู้ ทักษะ ความคิดเห็น พฤติกรรม และคุณลักษณะรวม ๆ ของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งผลการประเมินที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลบริหารงานบุคคลขององค์กรได้ เช่น การประเมินบุคคลเพื่อจัดอันดับ การคัดสรรบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงาน รวมถึงสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ โดยวิธีการวัดและประเมินผลสมรรถนะบุคคลนั้นเป็นการยากมากที่จะใช้เครื่องมือชนิดเดียววัด แล้วสามารถบ่งบอกระดับสมรรถนะของบุคคลนั้นได้ จึงต้องอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ที่เป็นที่ยอมรับ มีดังนี้

1) การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Appraisal by Superiors)

2) การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment)

3) การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test Evaluation)

4) การประเมินแบบบรรยายความ (Essay Evaluation)

5) ประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview Evaluation)

6) การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale)

7) การประเมินโดยเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident)

8) การประเมินจากพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally Anchored Rating Scales: BARS)

9) ประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation)

10) ศูนย์การประเมินผล (Assessment Center)

จะเห็นว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและประเมินสมรรถนะนั้น สามารถใช้ได้หลายรูปแบบแล้วแต่จุดประสงค์เพื่อการใด สำหรับการประเมินสมรรถนะเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งสายงานนั้นๆ นิยมใช้แบบทดสอบ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแบบทดสอบประเภทเลือกตอบหลายตัวเลือก (สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ ที่เป็นความรู้ ความเข้าใจ การประยุกต์และการวิเคราะห์) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (วัดพฤติกรรม ค่านิยม ทศนคติ) เพราะเครื่องมือทั้งสองอย่างเหมาะสำหรับใช้วัดเพื่อการคัดเลือกบุคคลจำนวนมาก ๆ ในคราวเดียวกันได้ สามารถกำหนดเนื้อหาที่ครอบคลุม การให้คะแนนง่าย ถูกต้อง ยุติธรรม มีความเป็นปรนัยและมีความเชื่อมั่นสูง ตรวจได้รวดเร็วแต่ก็มีหลายหน่วยงานที่วัดและประเมินสมรรถนะบุคคลโดยใช้การสัมภาษณ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการสังเกตพฤติกรรมในสถานการณ์จำลอง ซึ่งการวัดและประเมินลักษณะดังกล่าวนิยมใช้กับผู้เข้ารับการประเมิน จำนวนไม่มากนัก

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยตรงทั้งแง่ที่มนุษย์ก็ต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และในแง่ที่มนุษย์เองต้องทำงานภายใต้สังคมที่เต็มไปด้วยคนที่ยังไม่พ้นจากความทุกข์ทางใจ เพื่อยู่ร่วมในสังคมและร่วมมือกันพัฒนาสังคมให้เกิดความสงบ เป็นไปในทิศทางที่จะประสานประโยชน์ร่วมกัน ถึงแม้ว่าสังคมไทยจะเป็นประเทศที่นับถือศาสนาพุทธและเป็นฐานที่มั่นสำคัญของพุทธศาสนา แต่การศึกษาแก่นคำสอนหรือการประยุกต์ใช้กับศาสตร์ต่าง ๆ แทบจะเกิดขึ้นน้อยมาก เมื่อเทียบกับการศึกษาดำราคำสอนของโลกตะวันตก ในขณะที่โลกตะวันตกเองก็เริ่มหันเหให้ความสำคัญกับคำสอนตามหลักพุทธธรรม แต่การศึกษาในประเทศไทยการส่วนใหญ่ยังมองว่าหลักพุทธธรรม ไม่ใช่หลักวิชาการที่จะนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้ ในแง่ของการทำงาน การนำคำสอนตามหลักพุทธธรรมมาใช้จึงถือเป็นการแยกส่วนกันอย่างชัดเจน โดยมองว่าหลักพุทธธรรมเป็นเรื่องของพระสงฆ์ที่ต้องศึกษาและเรียนรู้ คนภายนอกควรเรียนรู้ตำราสมัยใหม่เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม จึงมีข้อแตกต่างที่สำคัญหลายประการจากการบริหารโดยทั่วไป ที่สำคัญคือ หลักพุทธธรรมไม่เคยมีเงื่อนไขในการคัดแยกบุคคลด้วยชาติกำเนิด หรือสมบัติที่ติดตัวมาแต่เกิด และไม่เคยตัดสินบุคคลที่คุณลักษณะภายนอก แต่หลักพุทธธรรมได้จำแนกบุคคลตามที่เหตุแห่งการปฏิบัติ และเจตคติที่เขามีต่อส่วนรวม ที่สำคัญกว่านั้น คือ หลักพุทธธรรมเน้นการพัฒนาและบริหารทางจิตเพื่อให้เข้าไปสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเห็นอกเห็นใจและมองทุกสิ่งอย่างเป็นองค์รวมที่แต่ละสิ่งต่างก็มีความเกี่ยวเนื่องกันหมด เพราะผลจากการกระทำของบุคคลหนึ่งอาจจะส่งผลต่ออีกคนอื่นได้ไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง หลักพุทธธรรมให้ความสำคัญกับขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง

สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักพุทธธรรม สามารถนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สมบูรณ์แบบได้ ซึ่งสัปปุริสธรรม คือ ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตว์บุรุษ ซึ่งหมายถึง การเป็นคนดีที่สมบูรณ์ เป็นหลักธรรมที่ผู้นำควรนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องเป็นผู้รู้จักกาลเทศะ รู้จักตัวเองและผู้อื่น รู้จักเหตุผล และต้องรู้จักนัยความสามารถ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้คัดเลือกใช้บุคลากรให้ถูกกับงาน หรือใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยสัปปุริสธรรม มี 7 ประการ ดังนี้

1. ธัมมัญญ เป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล รู้หลักความจริง และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น เห็นเหตุการณ์อะไรก็ตามแต่ก็จะรู้ได้ว่าเกิดจากเหตุอะไร เช่น ทำไมฝนจึงตก สาเหตุมาจากอะไร และผลจะเป็นอย่างไร รู้ว่าต้องกระทำเหตุแบบนี้ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการนั้น ๆ ดังนั้น ผู้ที่รู้จักวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์ และมีความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงาน ย่อมทำให้การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จ

2. อัตถัญญ เป็นผู้รู้จักผล คือ การเป็นผู้รู้จักวิเคราะห์สาระและผลอันเกิดจากสาเหตุดังกล่าว หรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ รู้จักที่จะแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายแต่ละอย่างได้ชัดเจน ดังนั้น ผู้ที่รู้จักพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ ย่อมเข้าใจถึงผลทั้งหลายที่มีมาแต่เหตุ การกระทำที่รู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จัก และเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น ย่อมสามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

3. อัตตัญญ เป็นผู้รู้จักตน คือ การรู้จักภาวะกำลัง ความรู้ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรมมี เพื่อจะได้พัฒนาตนแก้ไขปรับปรุงตน เป็นการเตรียมตัวให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติ หลักธรรมนี้สามารถประเมินตนเองได้ด้วย สุตะ ปัญญา จาคะ ศีล ศรัทธา เป็นต้น ดังนั้น ผู้ที่รู้จักตนเองจะสามารถประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม จะสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงแล้ว และสามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันจะเกิดผลดีต่องานในหน้าที่

4. มัตตัญญ เป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ต้องรู้จักประมาณในการบริหารงบประมาณ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน และประโยชน์อันที่จะเกิดแก่ส่วนรวม ซึ่งผู้ที่รู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ หากนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาประยุกต์ใช้ยิ่งทำให้เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

5. กาลัญญ เป็นผู้รู้จักกาล คือ การรู้จักคุณค่าของกาลเวลา รู้ว่าเวลาใดทำ และเวลาใดควรหยุด รู้ว่าเวลานี้ควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไร พร้อมกับรู้จักประมาณเวลาที่ใช้อย่างเหมาะสม ผู้ที่รู้จักกาลเวลานี้ ย่อมเป็นคนตรงเวลา และเป็นคนที่รู้คุณค่าของเวลา สามารถบริหารกิจการงานให้รุ่งเรืองต่อไปได้ด้วยดี ซึ่งผู้ที่เป็นคนรู้คุณค่าของเวลา รู้จักลำดับเวลา

ความสำคัญของงานที่สัมพันธ์กับเวลา ว่าควรทำหรือควรจะทำก่อน ว่าควรทำอันใดก่อนหลัง เมื่อถึงเวลาทำงานควรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนที่มีอยู่และทุ่มเทให้กับงาน

6. บริสัจญ์ เป็นผู้รู้จักองค์กร คือ ต้องรู้จักองค์กร การปฏิบัติในองค์กรควรจะต้องรู้ว่า องค์กรที่อยู่นั้นมีระเบียบแบบแผน มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ดังนั้น ผู้ที่รู้จักปรับตัวให้เข้ากับ องค์กร และเข้าใจในสภาพขององค์กรในด้านระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณีโดยการ ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ

7. บุคคลปโรปรัญญ์ เป็นผู้รู้จักเลือกคบคน คือ การเข้าใจอริยาคัย คุณธรรม ความสามารถของบุคคลแต่ละบุคคลมี และรู้จักความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจะสามารถ ปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่นเกี่ยวข้องได้ ด้วยการให้เกียรติ และยกย่องตามสมควรแห่งสถานภาพ ดังนั้น ผู้ที่รู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล จะสามารถเลือกบุคคลให้เหมาะสม กับการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์กร (ที.ปา. 11/331/264; 439/312; อ.ส.ต. ตก. 23/65/114)

สัปปริสธรรม นอกจากจะทำให้ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานสามารถบริหารงานได้ดีแล้ว ยังเป็น แนวทางในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้สามารถรักษาความเป็นมนุษย์ของตนไว้ได้ รวมถึงคุณสมบัติของคนดีที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี คนฉลาด และเหมาะสมอย่างเสมอต้นเสมอ ปลาย

สรุปท้ายบท

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และ เป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรสามารถรู้ถึงสมรรถนะที่แท้จริงของตนเองที่ ได้รับจากการประเมินร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถที่จะมุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อลดช่องว่างทางทักษะ ความรู้ และทัศนคติ ด้วยการฝึกอบรมเฉพาะทาง หากองค์กรนำหลักสัปปริสธรรม 7 ประการ เข้าสอดคล้องและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนตามลักษณะงานที่ต้องการ ส่งผลให้การปรับปรุง ประสิทธิภาพในการสรรหา และคัดเลือกด้วยการเปรียบเทียบสมรรถนะสามารถกำหนดทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็น และตรงกับความต้องการของงานได้ดียิ่งขึ้น สามารถพัฒนา รูปแบบของสมรรถนะที่จะแข่งขันได้โดยมีการจัดลำดับของการเรียนรู้เทียบกับมาตรฐานที่ กำหนดไว้

นอกจากนี้ ในการพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของสมรรถนะ ไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะการ ฝึกอบรมเท่านั้น แต่ควรพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ระยะยาว ซึ่งเครื่องมือการพัฒนาต่าง ๆ ได้แก่ การสอนงาน การฝึกอบรมในขณะทำงาน การมอบหมายโครงการ การเพิ่มปริมาณงาน การเพิ่มคุณค่าในงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้คำปรึกษาแนะนำ การเฝ้าติดตาม/สังเกต พฤติกรรม การทำกิจกรรม และการประชุมกลุ่ม เป็นต้น ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรควรยึด

หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ นำมาปฏิบัติในองค์กรอีกด้วย หากบุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถเรียนรู้และปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ย่อมจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้จากบทความ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยสมรรถนะตามหลักพุทธธรรม สามารถนำหลักสัปปริสธรรม 7 ประการ มาปรับใช้ในการกำหนดเป็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากร เป็นผู้รู้จักเหตุ (อัมมัญญ) เป็นผู้รู้จักผล (อัตถัญญ) เป็นผู้รู้จักตน (อัตตัญญ) เป็นผู้รู้จักประมาณ (มัตตัญญ) เป็นผู้รู้จักกาล (กาลัญญ) เป็นผู้รู้จักองค์กร (ปริสสัญญ) และเป็นผู้รู้จักเลือกคบคน (ปุคคลปโรปัญญ) หากบุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถเรียนรู้และปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับหลักสัปปริสธรรม 7 ประการ ได้ย่อมจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ควรปรับกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะและหลักสัปปริสธรรม ด้วยการกำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ และคุณสมบัติการสรรหา และคัดเลือก เพื่อจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจโดยยึดหลักพุทธธรรม

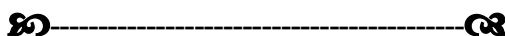
เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญาพลฤทธิ์. (2551). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญคง หันจางสีหิ. (2555). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2535). *พัฒนาจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระมหาสมควร สีสงคราม. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมและพลวัตรกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). *สาระสำคัญในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2555). *คู่มือการพัฒนองค์กรตามกรอบการประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการมิติภายในด้านการพัฒนาองค์กร*. 2555.
- อัญชลี ชัยศรี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานสมรรถนะ. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 5(2), 234-248.
- Drucker, P. F. (1998). *Management: Tasks responsibilities practices*. New York: Harper Business.
- Frederick, W.T. (1919). *Principles of Scientific Management*. New York: Harper Business.
- Herbert A. S. (1976). *Administrative Behavior* (3rd ed). New York: The Free Press.

หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับการบริหารงานของการประปานครหลวง*

PRINCIPLES OF THE SAVGHAHAVATTHU FOR METROPOLITAN WATERWORKS AUTHORITY ADMINISTRATION



อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ

Adisak Piyasuwan

บริษัท 43 เอ็นจิเนียริง จำกัด

43 Engineering Company Limited

E mail: adi@43engineering.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการบริหารจัดการงานประปานครหลวง โดยการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการงานประปานครหลวง ประกอบด้วย 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อตถจริยา 4) สมานัตตา ซึ่งเป็นธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน เป็นหลักการครองใจคน หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้และทำให้อยู่กันด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกัน

ประปานครหลวง บริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการสร้างนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวงให้สามารถนำไปเป็นตัวแบบในการพิจารณาปรับปรุงด้านการบริหารงานของภาครัฐและภาคเอกชน และเสริมสร้างองค์กร บุคลากรในการประปานครหลวงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; ประปานครหลวง; หลักพุทธธรรม

Abstract

This article aimed to present the administration of the Metropolitan Waterworks Authority by integrating four principles of Sangahavatttha for administration of the Metropolitan Waterworks Authority, consisting of 1) Dana 2) Piyavaca 3) Atthachariya 4) Samanattata, which is the Dharma that is the location of mutual assistance and the principle of dominating people's heartst, the principle to hold each other and make each other live with love and goodwill. The Metropolitan Waterworks Authority operates according to the Sangahavatti 4

* Received September 3, 2022; Revised October 10, 2022; Accepted October 10, 2022

principles, which is to create innovations in the administration of the Metropolitan Waterworks Authority so that it can be used as a model in considering improvements in the administration of government and private sectors. and strengthen the organization Personnel in the Metropolitan Waterworks Authority to be more efficient.

Keywords: management; Metropolitan Waterworks Authority; Buddhism

บทนำ

การประปานครหลวง (กปน.) มีการบริหารงานเป็นระยะเวลากว่า 52 ปี ที่การประปานครหลวง (กปน.) ทำหน้าที่สำรวจ จัดหา ผลิต และจัดส่งน้ำประปาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานองค์การอนามัยโลก (WHO) ไปสู่ประชาชนทุกครัวเรือนในเขตกรุงเทพฯ นนทบุรี และสมุทรปราการ เพื่อใช้สำหรับการอุปโภคและบริโภคในชีวิตประจำวัน มุ่งมั่นในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาพัฒนางานประปาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดทำแผนน้ำประปาปลอดภัย (Water Safety Plan: WSP) และโครงการปรับเปลี่ยนท่อประปาใหม่ในพื้นที่ต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนลุ่มน้ำฝั่งตะวันตกและตะวันออก ในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานระบบประปาให้เกิดความยั่งยืนเดินทางสร้างสรรค์นวัตกรรมและมุ่งมั่นพัฒนาบริการน้ำประปาอย่างยั่งยืน (การประปานครหลวง, 2562)

การประปานครหลวงเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนให้ประเทศก้าวสู่เป้าหมายอนาคตที่วางไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางงานขององค์กรให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ในด้านการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การช่วยพัฒนาอาชีพและการให้บริการน้ำประปาอย่างทั่วถึงเพียงพอและมั่นคง การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนโดยการปรับปรุงระบบประปา การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การส่งเสริมกิจกรรมเชิงสังคมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (CSR) การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทยการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การยกระดับขีดความสามารถองค์กรและการยกระดับการบริหารจัดการด้านธรรมาภิบาล การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เป็นต้น (การประปานครหลวง, 2564)

อนึ่งการบริหารงานประปานครหลวงจะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีการบูรณาการหลักการบริหารตามแนวทางพระพุทธศาสนา ซึ่งคำสอนในพระพุทธศาสนามี การช่วยเหลืออันเป็นคุณธรรมสำคัญของการให้บริหารงาน เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมการช่วยเหลือผู้อื่น และหลักการอยู่ร่วมกันโดยทั่วไปต้องมีความเคารพ ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งในเรื่องนี้มีหลักสังคหวัตถุ 4 คือ สิ่งที่เป็นเครื่องสงเคราะห์และยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน

ดังนั้นจึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับการบริหารงานของการประปานครหลวง โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้เห็นถึงแนวทางการบริหารจัดการที่เน้นการเอื้อเฟื้อต่อกันและกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากรภายในหน่วยงาน โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารงานและจิตใจ

แนวคิดและหลักการบริหารงานเบื้องต้น

การบริหารงานประปานครหลวง เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่ดำเนินงานร่วมกัน การบริหารงานถ้ามองอีกมุมก็คือความสามารถที่สามารถรวมกำลังคนได้หลาย ๆ คนและรวมวัตถุประสงค์หลาย ๆ อย่างได้ สำหรับการบริหารงานยังเป็นกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการนำทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารต่างๆ (พระมหาเอกมร จิตปญโญ, 2553) และเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ร่วมกันดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพหรือเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Herbert, 1947) และการบริหารยังหมายถึงศิลปะหรือความสามารถในการรวมวัตถุประสงค์และกำลังคนหลายคน เพื่อพากันบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด) ภายในสภาพองค์กรนั้น ๆ ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานหรือกิจกรรมในองค์กร คนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน วัตถุดิบอื่น ๆ รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าที่จัดบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความต้องการให้กับสังคม และการทำงานให้สำเร็จต้องอาศัยคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงานด้วย (Koon & Cyril, 1972) เพราะการบริหารงานจะมีการจัดการองค์กรและการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้วล่วงหน้า (Ernest, 1973) การบริหารจัดการงานยังหมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น 3 ทางคือ

1. ทางโครงสร้าง คือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับของสายการบังคับบัญชา
2. ทางหน้าที่ คือขั้นตอนที่หน่วยงานต้องระบุหน้าที่ บทบาทความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
3. ทางปฏิบัติการ คือกระบวนการบริหารดำเนินการของบุคคลต่อบุคคลที่กำลังมีปฏิสัมพันธ์กันหรือมีปฏิภิกิริยาที่เกี่ยวข้องกัน (วัชร บรุณสิงห์, 2543)

กระบวนการบริหารเป็นการใช้ความรู้หลักการที่เป็นศาสตร์และศิลป์ในการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างมีขอบเขต นำมาดำเนินงานตามกระบวนการบริหารและตามแผนโครงสร้างที่วางไว้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (สุรศักดิ์ หันชัยศรี, 2546) การ

ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้นั้น จะต้องอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการบริหาร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกำลังคน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จิตรารณณ์ แสงรุ่งนภาพรรณ, 2549) ตลอดจนการควบคุมงานให้เหมาะสมกับองค์การ และยังเป็นการบริหารทรัพยากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำเข้าสู่ที่สำคัญของการบริหารงาน และต้องมีการบริหารทรัพยากรที่ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

หากจะกล่าวโดยสรุปนั้น หลักการบริหารงานเบื้องต้น เป็นการบริหารกระบวนการที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่ในหลาย ๆ ด้านนั้นคือ เงิน อุปกรณ์ วัสดุ คนที่มีอย่างเหมาะสม ดังนั้น การบริหารที่เป็นกระบวนการต้องใช้ “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการมุ่งใจให้คนสนใจและหันมาช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เพื่อที่งานขององค์กรจะได้สำเร็จไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ โดยหัวหน้าจะต้องเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพและประสานงานกันให้ลุล่วงไปด้วยดี

อีกประการหนึ่ง การประสานครหลวง สามารถบริหารงานโดยการประยุกต์หลักการบริหารของ Fayol 5 ประการคือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2551)

1. การวางแผน (planning) การประสานครหลวง วางแผนภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (organizing) การประสานครหลวงจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ ที่ชัดเจนและเอื้อต่อบริบทภายในองค์กร และอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (commanding) สำหรับหน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของการประสานครหลวงนั้น ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะกระทำให้สำเร็จผลด้วยดีโดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี ต้องเข้าใจคนงานของตนจะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลงนอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วยหากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกันถ้าผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพการปล่อยเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

4. การประสานงาน (coordinating) ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (controlling) ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว (Fayol) หรือที่เรียกกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ว่า POCCC

ดังนั้น การประสานครหลวง ต้องมีการบริหารจัดการงาน โดยกระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและทรัพยากร โดยการวางแผน การจัดองค์กร การนำหรือการสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามนโยบายที่องค์กรวางไว้ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ

หลักสังคหวัตถุ 4 กับบริหารงานการประสานครหลวง

สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่สงเคราะห์หรือเป็นธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจมนุษย์ และรวมหมู่ชนไว้ในความสามัคคี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2550) สังคหวัตถุธรรมเป็นธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกันอันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กัน (บุญสิริ ขวลิธธำรง, 2529) เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวคือยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี (ปรีชา นันทาภิวัฒน์, 2544) เมื่อทุกคนต่างประพฤติตนตามหลักสังคหวัตถุ 4 กันอย่างทั่วถึงกันแล้วอย่าว่าแต่เฉพาะคน ครอบครัว สังคมจะมีแต่ความรักใคร่นับถืออยู่เย็นเป็นสุขสบายเลย ตลอดจนคนทั้งหมู่บ้าน ทั้งเมือง ทั้งประเทศ และทั้งโลก ก็ต้องอยู่เป็นสุขสบายตลอดไปเช่นกัน เพราะฉะนั้นสังคหวัตถุทั้ง 4 อย่าง จึงเป็นคุณสำหรับยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่นให้รักใคร่และนับถือช่วยเหลือกันและกัน อย่างแท้จริง

สำหรับองค์ประกอบของสังคหวัตถุมี 4 ประการ ได้แก่

- 1.) ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การให้ทานจะช่วยให้ผู้อื่นไว้วางใจได้
- 2.) ปิยวาจา หมายถึง การพูดด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักมัดใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน ถ้อยคำที่หยาบกระด้างมัดใจใครไม่ได้ ตามปกติแล้วคนเราจะมัดหรือผูกสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น ลวดมัดหรือเชือกในทำนองเดียวกันเราจะผูกใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำพูดอ่อนหวาน
- 3.) อตถจริยา หมายถึง การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) นักบริหารสามารถทำอตถจริยาได้หลายวิธี เช่น การบริการช่วยเหลือผู้อื่นยามเจ็บไข้ได้ป่วย หรือเป็นประธานในงานพิธีต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4.) สมานัตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อผู้บริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เขาจึงจะสามารถสร้างทีมที่ดีขึ้นมาได้ นั่นคือถือคติว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์ มีสุขร่วมสุข” ผู้บริหารต้องมีความกล้ารับผิดชอบในผลของการตัดสินใจของตนเอง ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำตามคำสั่งของตน ผู้บริหารต้องออกมาปกป้องผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่หนีเอาตัวรอดคนเดียวตามลำพัง

ดังนั้นสามารถสรุปเบื้องต้นได้ว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบไปด้วย ทาน คือการช่วยเหลือหรือแบ่งปันสิ่งของที่เรามีอยู่ให้แก่บุคคลอื่น เป็นมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ปิยวาจา คือ การพูดจาอ่อนหวาน ใช้ถ้อยคำสุภาพ มีความเป็นกันเอง ไม่พูดจาทำร้ายจิตใจ

ส่อเสียดเสียดสีหรือทำให้ผู้อื่นรู้สึกเสียใจ รู้จักใช้ถ้อยคำเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ อัตถจริยา คือการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะด้วยแรงกายแรงใจที่ตนมีอยู่ ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่นิ่งเฉยหรือหลีกเลี่ยงงาน สมานัตตตา คือ การวางตัวเป็นกลาง ร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมกันวางตัวให้เหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ทำแต่สิ่งที่มีประโยชน์และเป็นประโยชน์ ซึ่งงานประปานครหลวงหากนำหลักสังคหวัตถุ 4 นี้ไปบริหารจัดการองค์กรย่อมทำให้องค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างแน่นอน

บูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ต่อการบริหารงานของการประปานครหลวง

ผู้เขียนนำเสนอหลักการบูรณาการหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานการประปานครหลวง ซึ่งเป็นหลักธรรมะที่ทำให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่มคณะไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่และมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทาน คือ การแบ่งปันเพื่อแผ้วหาความช่วยเหลือทั้งทางทุนทรัพย์และสิ่งของ ปัจจัยสี่ที่จำเป็น รวมทั้งการแบ่งปันความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับผู้อื่น

2. ปิยวาจา คือ การใช้คำพูดหรือถ้อยคำที่ไพเราะ สุภาพมีนวล จริใจ ไม่พูดเสียดสี ไม่พูดดูถูกดูแคลน ไม่พูดโกหกไม่เสแสร้งแกล้งทำ แนะนำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ ไม่พูดเพ้อเจ้อ การรู้จักใช้ถ้อยคำที่บ่งบอกถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจเข้าใจผู้อื่น พูดแล้วทำให้เกิดความสามัคคี

3. อัตถจริยา คือ การทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังแรงกายที่ตนมี โดยมิได้ถูกบังคับ แต่ทำด้วยความเต็มใจ ช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม รวมทั้งเข้ามีส่วนร่วมช่วยแก้ปัญหาให้กับชุมชนและสังคมด้วย

4. สมานัตตตา คือ การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย หนักแน่นในความเสมอภาคกับทุกคน ทุกชนชั้นอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุขช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อให้ชุมชนอยู่อย่างมีความสุขด้วยหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารมากโดยเฉพาะกับการประปานครหลวงซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนในชุมชน สามารถสร้างความสามัคคีในชุมชน และเข้าถึงปัญหาและวิถีชีวิตคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานจะเป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้การบริหารงานมีความราบรื่น อันจะส่งผลให้บุคลากรในการประปานครหลวงมีคุณภาพ และนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารงานโดยนำหลักธรรมนี้ มาใช้ควรพิจารณาสถานการณ์ที่จะนำหลักธรรมนี้มาใช้ดังต่อไปนี้

1. เมื่อบุคลากรมีความเดือดร้อนในด้านปัจจัยทั้งสี่ การประปานครหลวงควรให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ทานเป็นสิ่งที่ของ เครื่องใช้ต่าง ๆ หรือเงินทุนเพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. เมื่อบุคลากรในหน่วยงาน ต้องการความช่วยเหลือ ประสบปัญหาที่มีความเดือดร้อน มาติดต่อขอรับการบริการที่การประสานครหลวง พนักงานการประสานครหลวงควรให้คำแนะนำที่ถูกต้องและพูดจาไพเราะน่าฟังกับประชาชน

3. เมื่อบุคลากรในหน่วยงานต้องการความช่วยเหลือทางด้านร่างกาย การประสานครหลวงก็ควรให้ความสำคัญและพยายามชวนชวยหาทางช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถและเต็มกำลัง

4. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานหรือภายนอกองค์กร การประสานครหลวง ต้องมีบุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ไขปัญหาก็จะช่วยให้เกิดความสัมพันธะระหว่าง การประสานครหลวงกับบุคลากรและประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ความดูแล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงาน เป็นไปด้วยความราบรื่น สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้และตอบสนองความต้องการต่างๆ ได้

สรุป

หลักสัณคหัตถ 4 กับการบริหารงานประสานครหลวง คือสิ่งที่เป็นเครื่องสงเคราะหและ ยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกันคือ

1) ทาน คือ การแบ่งปันวัตถุสิ่งของและเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์กรประสานคร หลวง ซึ่งจะช่วยสร้างนิสัยให้บุคลากรในหน่วยงานให้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีการแบ่งปัน เรื่องของความรู้ ประสบการณ์ อันเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน

2) ปิยวาจา คือ การแบ่งปันคำพูดดี ๆ คำพูดที่ไพเราะ พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์เหมาะสม กับกาลเทศะ พูดให้กำลังใจกัน ซึ่ง ปิยวาจา นี้ เป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างกระบวนการจัดการ เรียนรู้ภายในหน่วยงานประสานคร เพื่อที่จะดึงความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ออกมาแลกเปลี่ยนกันนั้น ต้องใช้ลักษณะของการ “พูดแลกเปลี่ยนกัน” เป็นหลัก

3) อัตถจริยา คือ การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ของตนแก่บุคคลอื่น เพราะเมื่อเพื่อนร่วมงาน ขาดความรู้ในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ผู้ที่มีความรู้ก็จะแบ่งปันให้โดยไม่ หวงความรู้ จะทำให้พนักงานในองค์กรประสานครหลวงเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน

4) สมานัตตา คือ การมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ จริงใจต่อกันความเสมอต่อเสมอปลายจะช่วยให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ไม่ระแวงกัน และเป็น การ สร้างความไว้วางใจกัน เชื่อใจกันและ เป็นแรงกระตุ้นในระยะยาวที่จะผลักดันให้คนใน องค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- การประปานครหลวง. (2564). *แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 5 (ปี 2563–2565)*. กรุงเทพฯ: การประปานครหลวง.
- _____. (2562). *รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน ประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: การประปานครหลวง.
- จิตราภรณ์ แสงรุ่งนภาพรรณ. (2549). *ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญศิริ ขวลิตรจารย์. (2529). *ธรรมโอศถ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- ปรีชา นันทาภรณ์. (2544). *พจนานุกรมหลักธรรมพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงแก้ว.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). *ธรรมญูชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์สวยจำกัด.
- พระมหาเอกมร จิตปญโญ (คงตางาม). (2553). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมของการประปานครหลวงในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วัชร บรุณสิงห์. (2543). *การบริหารหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2551). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- สุรศักดิ์ หันชัยศรี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Ernest Dale. (1973). *Management: Theory and Practice*. New York: McGraw–Hill.
- Herbert A. Simon. (1947). *Administrative Behavior*. New York: Macmillian.
- Hutchinson. (1967). *Jonh G. Organizatio: Theory and Classical*. New York: McGraw-Hill.
- Koon, H. & Cyril, O' D. (1972). *Principle Of Management: An Analysis of managerial Fucntions*. New York: McGraw-hill.

พรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0*

BRAHMAVIHARA IV WITH LEADERSHIP IN THE AGE OF SOCIETY 5.0



ศิริภัสสร ปิยนันทวารินทร์, สายรุ้ง บุปผาพันธ์, สมชัย ศรีนोक

Siripassorn Piyanantawarin, Sairoong Bubpaphan, Somchai Srinok

บริษัท ปิยะชนต์ อินเตอร์กรุป จำกัด

Piya Son Intergroup Co.,Ltd

Corresponding Author E-mail: sairoong.bub@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ที่ต้องมีการปรับตัวในช่วงสถานการณ์ในยุคนี้ ผู้นำในยุคสังคม 5.0 สามารถทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดศรัทธา เชื่อมั่นในตัวผู้นำ และสามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้ ให้ผ่านพ้นวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ไปได้ ดังนั้น ผู้นำในยุคสังคม 5.0 ต้องนึกถึงส่วนรวม บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง พลิกแพลงแก้ปัญหา ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลต่อไป

คำสำคัญ: พรหมวิหาร 4; ภาวะผู้นำ; ยุคสังคม 5.0

Abstract

This article aims to present the application of the Brahmavihara IV Principles of Leadership in the Social Age 5.0 that needs to be adapted during the current situation Leaders in the era of Social 5.0 can make everyone in the organization believe. Believe in the leader and can lead everyone in the same direction to get through various crises, so leaders in the 5.0 era must think of the public. Change management invents a problem. Keep up with digital technology.

Keywords: Brahmavihara IV; Leadership; Age of Society 5

บทนำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่ง องค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์การธุรกิจเอกชน ราชการ หรือองค์การเพื่อสาธารณะประโยชน์ บทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะควบคุมสั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์การ โดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การนั่นเอง

ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าได้แสดงพุทธพจน์ถึงความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีต่อความอยู่รอด มีสวัสดิภาพ และสันติสุขของผู้ตาม หรือสังคมและประเทศชาติทั้งหมด ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือว่า ในการดำรงชีวิตของมนุษย์นั้น การเปลี่ยนแปลง ความเดือนร้อน ความลำบาก ความสูญเสีย และปัญหาชีวิตต่าง ๆ ในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ทุกข์ นั้นเป็นสิ่งที่มิได้อยู่คู่กับมนุษย์ทุกคนที่จะต้องได้ประสบพบเจอแน่นอน ผู้นำจึงมีความสำคัญ

เมื่อโลกของเราเดินหน้าเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยีที่นับวันยังมีความล้ำสมัยมากขึ้น ซึ่งเทคโนโลยีได้สร้างสังคมแห่งความสะดวกสบายทำให้เราได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็วทันใจ การเข้าถึงข้อมูลและบริการของผู้บริโภคทำได้เพียงผ่านปลายนิ้ว หรือการสั่งงานด้วยเสียง ภาวการณ์ที่ท้าทายเองก็ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความโดดเด่นในการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านนี้อย่างน่าสนใจ ผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์รายใหญ่หลายรายตอบรับการเป็นสังคมยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยนำเทคโนโลยีเพื่อการอยู่อาศัยมาช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับบ้านหรือคอนโดมิเนียมโครงการใหม่ ๆ หลายรูปแบบ ขณะเดียวกันบางประเทศอย่างญี่ปุ่นได้พัฒนาแนวคิดที่จะเดินหน้าพัฒนาสังคมเข้าสู่ยุค 5.0 ซึ่งคาดการณ์ว่าในอีกไม่เกิน 5 ปีข้างหน้าทั่วโลกจะได้เห็นภาพอนาคตของสังคมยุค 5.0 แบบของญี่ปุ่น

ยุคสังคม 5.0 เป็นยุคที่เรียกว่าเป็นสังคมแบบ Super Smart เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อมนุษย์มากยิ่งขึ้นและช่วยในการใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้อย่างอัจฉริยะและตอบสนองการใช้ชีวิตได้อย่างรอบด้านมากขึ้น เป็นยุคที่รวมเอาโลกไซเบอร์และโลกแห่งความจริงเข้าด้วยกัน โดยมีเทคโนโลยีและ AI เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากองค์กรใดมีผู้นำที่มีความสามารถ แล้วผู้นำควรมีคุณสมบัติอย่างไร ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำเรื่องนี้มาขยายความเกี่ยวกับหลักทำทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยผู้เขียนได้นำเสนอหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางในการบริหาร และนำเสนอภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ว่าเป็นอย่างไร

คำถามของบทความนี้คือ เราสามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำได้อย่างไร จึงทำให้เกิดประเด็นที่ว่า พรหมวิหาร 4 มีความหมายอย่างไร ภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 เป็นอย่างไร และสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ได้อย่างไร

บทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 4 ส่วน คือ หลักพรหมวิหาร 4 มีอะไรบ้าง ภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ต้องเป็นอย่างไร พรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0เป็นอย่างไร ดังความสังเขปต่อไปนี้

พรหมวิหาร 4

ในทางพระพุทธศาสนา การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคานิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์ ในบทความนี้ผู้เขียนได้นำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้กับการบริหารโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ความหมายของพรหมวิหาร 4 พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต, 2547) ผู้ดำรงในพรหมวิหาร ย่อมช่วยเหลือมนุษย์สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตากรุณา และย่อมรักษาธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้น แม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์แต่ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะมิให้เสียธรรมพรหมวิหารนี้ บางทีแปลว่า ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม, ธรรมเครื่องอยู่อย่างพรหม, ธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหม, หรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มั่งคั่งยิ่งใหญ่ พรหมวิหาร 4 เรียกอีกอย่างว่า อัปปมัญญา 4 เพราะแผ่สม่ำเสมอโดยทั่วไปในมนุษย์สัตว์ทั้งหลาย ไม่มีประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต พรหมวิหารมีในผู้ใด ย่อมทำให้ผู้นั้นประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลแก่ผู้อื่นด้วยสังคหัตถุเป็นต้น อนึ่ง ในการที่จะเข้าใจและปฏิบัติพรหมวิหาร 4 ให้ถูกต้อง พึงทราบรายละเอียดบางอย่าง โดยเฉพาะสมบัติและวิบัติของธรรม 4 ประการนั้น (อง.ปญจก 22/192/252) ดังนี้

1) เมตตา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจ ความสุขของคฤหัสถ์ 4 อันได้แก่ ความสุขเกิดกรรมมีทรัพย์ ความสุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ ความสุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขเกิดจากการทำงานที่ปราศจากโทษ เป็นต้น

2) กรุณา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจ และเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน พระพุทธองค์ทรงสรุปไว้ว่าความทุกข์มี 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

ก) ทุกข์ประจำหรือทุกข์โดยสภาวะ เป็นสิ่งที่มีชีวิตจะต้องประสบ อันเกิดจากเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ อันได้แก่ การเกิด ความแก่และความตาย สิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิดมา

ในโลกจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งรวมเรียกว่า กายิก ทุกข์

ข) ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ อันเป็นความทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุที่อยู่นอกตัวเรา เมื่อปรารถนาแล้วไม่สมหวังก็เป็นทุกข์ การประสบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์การพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รัก ก็เป็นทุกข์ รวมเรียกว่า เจตสิกทุกข์

3) มุทิตา หมายถึง ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า "ดี" ในที่นี้ หมายถึง การมีความสุข หรือมีความสุขเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีจิตใจอิจฉาริษยา

4) อุเบกขา หมายถึง การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดียอมได้ดี ตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเราเห็นใครได้รับผลกระทบในทางที่เป็นโทษเราก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมเขาในเรื่องที่เกิดขึ้น เราควรมีความปรารถนาดี คือพยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม

ดังนั้น พรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมครองใจ ที่ทำให้คนปฏิบัติในทางประเสริฐทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา แก่นของพรหมวิหาร 4 นั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย

2. ลักษณะหน้าที่ผู้นำกับพรหมวิหาร 4

ลักษณะ หน้าที่หรือกิจ (รส) ผลปรากฏ (ปัจจุปัญฐาน) และปทัสถาน (เหตุใกล้)

1) เมตตา คือในสถานการณ์ที่คนอื่นอยู่เป็นปกติ) ลักษณะ คือ เป็นไปโดยอาการเกื้อกูลแก่คนสัตว์ทั้งหลาย หน้าที่ คือ การน้อมนำประโยชน์เข้าไปให้แก่เขา ผลปรากฏ คือ กำจัดความอาฆาตแค้นเคืองให้ปราศไป และปทัสถาน (เหตุใกล้) คือ เห็นภาวะที่น่าเจริญใจของคนสัตว์ทั้งหลาย

2) กรุณา คือ ในสถานการณ์ที่คนอื่นตกทุกข์ได้เดือดร้อน ลักษณะ คือ เป็นไปโดยอาการปลดปล่อยทุกข์แก่คนสัตว์ทั้งหลาย หน้าที่ คือ ไม่นิ่งดูดาย/ทนนิ่งอยู่ไม่ได้ต่อทุกข์ของคนสัตว์ทั้งหลาย ผลปรากฏ คือ ไม่เบียดเบียน หรือ อวิหิงสา ปทัสถานหรือเหตุใกล้ คือ เห็นภาวะไรที่พึ่งหรือสภาพอ่อนแอของคนสัตว์ทั้งหลายที่ถูกทุกข์ครอบงำ

3) มุทิตา คือ ในสถานการณ์ที่คนอื่นมีสุขสำเร็จหรือทำอะไรก้าวหน้าไปด้วยดี ลักษณะ คือ พลอยยินดี หรือ ยินดีด้วย หน้าที่ คือ ไม่ริษยา หรือ เป็นปฏิปักษ์ต่อความริษยา ผลปรากฏ คือ ขจัดความริษยา ความไม่ยินดีหรือความทนไม่ได้ต่อความสำเร็จของผู้อื่น ปทัสถานหรือเหตุใกล้ คือ เห็นสมบัติ หรือ ความสำเร็จของคนสัตว์ทั้งหลาย

4) อุเบกขา คือ ในสถานการณ์รักษารธรรมตามความรับผิดชอบต่อกรรมที่เราทำ ลักษณะ คือ เป็นไปโดยอาการเป็นกลางต่อคนสัตว์ทั้งหลาย หน้าที่ คือ มองเห็นความเสมอภาคกันในคนสัตว์ทั้งหลาย ผลปรากฏ คือ ระวังความขัดเคืองเสียใจและความคล้อยตามดีใจ ปทัสถาน หรือ เหตุใกล้ คือ มองเห็นภาวะที่ทุกคนเป็นเจ้าของกรรมของตนว่า สัตว์ทั้งหลายจักได้สุข พ้นทุกข์ ไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ที่ถึง ตามใจชอบได้อย่างไร

ดังนั้น หลักพรหมวิหาร 4 ประการ ถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้บริหารจะต้องมีอยู่ประจำในจิตใจ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม สำหรับตัวผู้นำ ถ้าสามารถแสดงออกได้อย่างดีและเหมาะสมแล้ว ก็จะนำไปสู่ศรัทธาจากบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร และทำให้สามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้ อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

ภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0

หัวข้อนี้ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ต้องเป็นอย่างไร

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้ หลายคนอาจจะได้ยินคำว่า “ผู้นำ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Leadership” ซึ่งมีความหมายในทำนองเดียวกันว่า “Being a leader ; power of leading, the qualities of a leader” หมายถึงผู้นำไปสู่สิ่งที่ดีงามและเป็นประโยชน์แก่มหาชน การนำไปในทางชั่วช้า เสียหาย เช่น เป็นผู้นำโจรพาลูกน้องไปปล้นหรือลักขโมย หรือการตั้งตนเป็นผู้นำไปพาคณะยาเสพติด ก็คงไม่นับว่าเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ เพราะไม่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ดีงาม และมีได้ตั้งอยู่บนฐานแห่งศีลธรรม คุณธรรม และสติปัญญา (พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต), 2548)

1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน อิตเลอร์ ฟอซูนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

The tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆเพื่อที่สนองตอบความ

ต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

2.1) ผู้นำแบบอัตตานิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

2.3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นภาระกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ตั้งมาภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติเช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันสู่จุดหมายที่ตั้งมา คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้องและได้ผลดี (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2545) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ)ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง (พยอม วงศ์สารศรี, 2534) ภาวะผู้นำ ยังหมายถึง กระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มสมาชิกภายในองค์การ (สมยศ นาวิการ, 2538) ภาวะผู้นำคือความริเริ่ม

และดำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม (Stogdill, 1974) ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก ต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ (McFarland, 1979) และภาวะผู้นำคือ ศิลป์ในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ (Schwartz, 1980)

ดังนั้นภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตน กระตุ้นชักนำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ หรือของกลุ่มเราทุกคนต้องมีภาวะผู้นำในตัวเองในการจัดการความรู้ เพื่อปรับตัว ให้อยู่ในโลกที่เปลี่ยนแปลงได้ กล่าวคือ ภาวะผู้นำ หรือ Leadership นั้น จะต้องมิใช่ในทุกระดับ ไม่ใช่เพียงผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

2. ยุคสังคม 5.0 ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับ คำว่า ยุคสังคม 5.0 หรือ Society 5.0 นั้น คือ นโยบายที่ประเทศญี่ปุ่นประกาศใช้เมื่อปี 2018 เพื่อแก้ปัญหาที่ญี่ปุ่นกำลังเผชิญและอาจสร้างวิกฤตมากขึ้นในอนาคต ไม่ว่าจะเป็น 1) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเกิดลดลง 2) ภัยธรรมชาติ 3) คุณภาพของสิ่งแวดล้อมและแหล่งพลังงานที่มีการเปลี่ยนแปลง (Fukuyama, 2018) เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) ในการสื่อสารเป็นหลัก สามารถพูดคุย เห็นหน้า และแชร์เรื่องราวกันได้จากทั่วทุกมุมโลก เพียงแค่มีระบบอินเทอร์เน็ต (ซึ่งปัจจุบัน Social Network ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการใช้ชีวิตของผู้คนไปแล้ว) การนำเทคโนโลยีมาใช้กับที่อยู่อาศัย เช่น เทคโนโลยี Smart Home ที่ควบคุมระบบภายในบ้านด้วยอินเทอร์เน็ต ผ่านการสั่งงานด้วยเสียง (Smart Speaker) หรือระบบสแกนใบหน้า เพื่อช่วยยกระดับความปลอดภัยทั้งในด้านการป้องกันอาชญากรรม ภัยพิบัติ หรือด้านสุขภาพ การนำเทคโนโลยีมาใช้กับรถยนต์ เช่น เทคโนโลยีไร้คนขับ ที่นอกจากจะสร้างความสะดวกสบายแล้วยังสามารถช่วยผู้สูงอายุ ผู้พิการทางสายตา หรือผู้ป่วยที่ไม่สามารถใช้งานรถยนต์เอง ให้เดินทางถึงที่หมายได้อย่างปลอดภัย พร้อมมีระบบวิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางหรือระบบแจ้งเตือนสิ่งกีดขวาง เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงการใช้รถยนต์พลังงานไฟฟ้า เพื่อลดการเผาผลาญพลังงาน (Truedigital, 2566)

การนำเทคโนโลยีมาใช้กับอุตสาหกรรมการเงิน ที่จะทำให้ผู้คนไม่ต้องพกเงินสดอีกต่อไป แต่สามารถใช้จ่ายหรือแลกเปลี่ยนเงินผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างเต็มรูปแบบ และสุดท้ายนำเทคโนโลยีมาใช้กับวงการแพทย์ เช่น การเชื่อมต่อข้อมูล Big Data ระหว่างโรงพยาบาลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษา หรือสามารถตรวจสอบสุขภาพขั้นพื้นฐานได้ผ่านแอปพลิเคชัน รวมถึงในอนาคตอาจจะได้เห็นการใช้หุ่นยนต์ทางการแพทย์ช่วยในการผ่าตัด หรือการพัฒนาหุ่นยนต์ดูแลผู้ป่วยพร้อมระบบรายงานสุขภาพผู้ป่วยไปยังแพทย์ได้โดยตรง (Blendata, 2566)

จะเห็นได้ว่าเป็นเพียงเทคโนโลยีบางส่วนที่ผู้เขียนได้รวบรวมไว้ ยังไม่เทคโนโลยีสารสนเทศอีกจำนวนมาก ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้มีบทบาทมากจนกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและธุรกิจเข้าสู่ยุคสังคม 5.0 ดังนั้นองค์กรเองจึงต้องเร่งปรับตัวเพื่อรับเทรนด์เทคโนโลยี ทั้งการนำ Big Data มาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร

2.3 ภาวะผู้นำยุคสังคม 5.0 ในปัจจุบันนี้พวกเราทุกคนกำลังใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางโลก 2 มิติที่ผสมกลมกลืนกันไปได้แก่ โลกทางกายภาพ (Physical space) ซึ่งเป็นโลกที่เราๆ กันเคยจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 (ได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น รู้รส และสัมผัส) และ โลกเสมือน (Cyber space) ซึ่งเกิดจากการก้าวหน้าของเทคโนโลยี คนเริ่มใช้ชีวิตในโลกเสมือนมากขึ้น เช่น สื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) ได้แก่ Facebook, Instagram, Twitter, Line เป็นต้น และในอนาคตอันใกล้โลกเสมือนจะเข้ามามีบทบาทในชีวิตของพวกเรามากขึ้น “ยุคสังคม 5.0” เทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จะถูกนำไปใช้สร้างสรรค์การดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม ในแบบที่หลากหลายตามสไตล์ความสุขแห่งวิถีชีวิตของแต่ละคน หน่วยงานจะเริ่มมีบทบาทมากขึ้น ยานพาหนะที่ใช้จากเดิมใช้น้ำมันเป็นพลังงานในการขับเคลื่อนก็จะแปรเปลี่ยนเป็นพลังงานไฟฟ้าทั้งหมด เงินสดจะไม่มีบทบาทอีกต่อไปเพราะสามารถใช้จ่ายผ่าน Online ได้โดยตรง ดังนั้นผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีตลอดเวลา ผู้เขียนจึงได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ไว้ดังนี้ สำหรับบทบาทความเป็นผู้นำยุค 5.0 หรือ Leadership 5.0 นั้น ควรประกอบด้วย

1) วิสัยทัศน์ Vision : เริ่มต้นที่วิสัยทัศน์ในการทำงานต้องเข้าใจง่ายและชัดเจน สามารถปฏิบัติได้และมีความยืดหยุ่น เช่น โครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อน ไม่เป็นไซโล เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการสื่อสาร รวมถึงการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลต่างๆ มาใช้ให้กระบวนการทำงานง่ายและไวขึ้น ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดย การสื่อสาร (COMMUNICATE) กับทีมงาน และคนในองค์กร การสื่อสารที่ชัดเจน และทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นภาพเดียวกัน และรู้ว่าจะก้าวเดินไปในทิศทางใด เชื้อม้น (Belief) เชื้อม้นในตัวเองและผู้อื่น และให้การสนับสนุนการเติบโตทั้งทางความคิด (Growth Mindset) และการทำงานสไตล์ใหม่ๆ ในทางเดียวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร มุ่งมั่น (Focus) มุ่งมั่นและมั่นใจว่าทีมของคุณมีความสามารถและก้าวไปด้วยกัน กับทิศทางขององค์กร

2) เข้าใจ (Understanding) ทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ชัดความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับพนักงาน ลูกค้า และ stakeholder เพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่เสริมสร้างมุมมองใหม่เพื่อสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ โดย อยากรู้ อยากเห็น (CURIOSITY) - เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้คำถามปลายเปิด หรือคำถามแบบโค้ช เปิดใจ stakeholder เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ มาพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร เอาใจใส่ (EMPATHY)- ใส่ใจกับทีมงาน เพื่อให้ได้ใจ และการร่วมมือร่วมใจ

อย่างต่อเนื่อง เปิดใจ (OPEN MIND) เปิดใจ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อได้ไอเดียเชิงสร้างสรรค์ มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) ชัดเจน (Clarify) ในยุคที่ระบบและองค์กร สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ มีปัจจัยมากมายและซับซ้อนต่อการตัดสินใจ (Multiple key decision factors) การสร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพื่อให้การตัดสินใจของผู้นำทันต่อเหตุการณ์ โดยการจัดระบบให้เรียบง่าย (SIMPLIFY) ลดความซับซ้อนของระบบ และเน้นประเด็นหลัก ๆ ที่เป็นแก่นขององค์กร จริง ๆ ไม่เสียเวลากับระบบหรือขั้นตอนที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร ตระหนักรู้ (Awareness) ใช้สัญชาตญาณ และประสบการณ์ในการทำงาน และตัดสินใจ การคิดเชิงระบบ (SYSTEMS THINKING) เพื่อให้ได้มุมมองแบบองค์รวม แล้วแยกย่อยออกมาเป็นส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจน รวมถึงการเรียนรู้และเข้าใจเทคโนโลยีอยู่เสมอ

4) รวดเร็ว (Agility) ต่อการเปลี่ยนแปลงผู้นำที่ยืดหยุ่นและมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ โดยที่ยังคงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรอยู่ โดยการตัดสินใจ (DECISIVENESS) ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตัดสินใจด้วยความมั่นใจ การพัฒนานวัตกรรม (innovation) เรียนรู้ปัญหาของลูกค้า ใส่ใจกับผู้คน แล้วพัฒนานวัตกรรมใหม่ ออกมาเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น การให้อำนาจ (EMPOWER) การทำงานสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกัน และ การสนับสนุนทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม

ดังนั้นบทบาทที่สำคัญของภาวะผู้นำยุคสังคม 5.0 จะต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงานต้องเข้าใจง่ายและชัดเจน สามารถปฏิบัติได้และมีความยืดหยุ่น การทำความเข้าใจ ทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ชัดความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร มีความชัดเจนกระจ่าง เรียนรู้ และเข้าใจเทคโนโลยี ระบบการทำงานอยู่เสมอ ผู้นำต้องไวต่อการเปลี่ยนแปลงผู้นำที่ยืดหยุ่น และมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว

พรหมวิหาร 4 กับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0

ยุคสังคม 5.0 เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ควบคู่ไปกับเทคโนโลยี ในยุคสังคม 5.0 ความรวดเร็วในการแทนที่ของเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีแต่จะยกระดับเพิ่มขึ้น เรากำลังเปลี่ยนจากยุคมือถือ 4.0 ไปยังยุค 5.0 การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) ในการสื่อสารเป็นหลัก มีการถ่ายโอนและการใช้ข้อมูลมีความรวดเร็วขึ้นมาก สามารถพูดคุย เห็นหน้า และแชร์เรื่องราวกันได้จากทั่วทุกมุมโลก เพียงแค่มีระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งแตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลนำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ผู้นำต้องมีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร ในยุคนี้ “ผู้นำ” เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และพร้อมที่จะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นผู้นำในยุคสังคม 5.0 ที่

ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อน การสร้างรูปแบบการทำงาน การกำหนดเป้าหมายขององค์กร ที่ชัดเจน เร็วและมีคุณภาพ ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย และสิ่งสำคัญ ของผู้นำอีกประการคือต้องเป็นคนที่มีพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย

1. เมตตากับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ผู้นำในยุคนี้ต้องมีเมตตา ความปรารถนาให้ ผู้อื่นมีความสุข การเห็นลูกน้องมีความสุข เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องคำนึงถึง ผู้นำควรดูแลเอาใจใส่ สนับสนุนการทำงาน เพื่อให้ลูกน้องรู้สึกว่าคุณไม่ได้โดดเดี่ยว อบอุ่น และมีความสุขในการทำงาน มากขึ้น

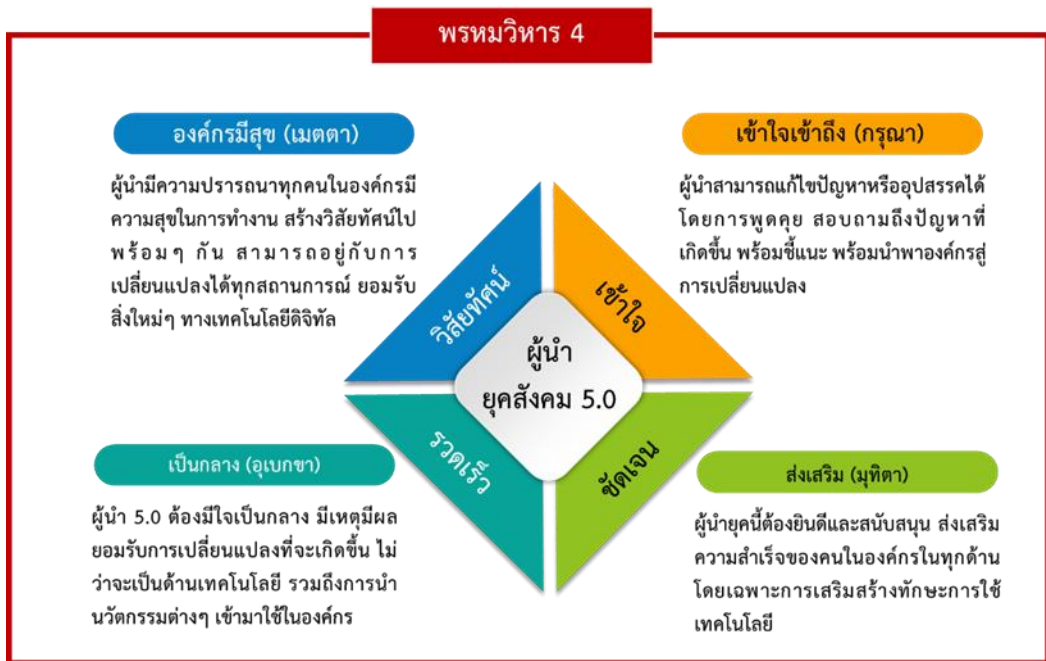
2. กรุณากับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ผู้นำในยุคนี้ต้องมีความกรุณา คือความ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่ผู้นำควรทำ การพูดคุย สอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจกับลูกน้อง โดยไม่ ปล่อยให้ลูกน้องต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง ผู้นำต้องทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ชิดความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับพนักงาน ลูกค้า และ stakeholder เพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่เสริมสร้างมุมมองใหม่เพื่อสามารถรับมือกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

3. มุทิตากับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ผู้นำจะต้องมีความยินดีกับทุกคน เมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อลูกน้องประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะทางด้านการงาน ด้านครอบครัว หรือในทุก ๆ ด้าน ผู้นำ ควรแสดงความยินดีต่อลูกน้องด้วยความจริงใจ ลูกน้องจะรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญและรู้สึกภูมิใจ มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ประกอบด้วยความยินดีปราศจากความริษยาเป็นกิจ เป็นคุณธรรม ที่เสริมสร้างความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นการกำจัดความมีใจคับแคบไม่ยินดีต่อกัน ผู้นำ ทำงานสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่าง ยอดเยี่ยม ใช้สัญชาตญาณ และประสบการณ์ในการทำงาน และตัดสินใจ

4. อุเบกขากับภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ผู้นำจะต้องมีอุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย ทำ ใจเป็นกลางผู้นำควรวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรมหาก ลูกน้องคนหนึ่งได้รับการช่วยเหลือ แต่อีกคนหนึ่งกลับไม่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ถือว่า ไม่มีความยุติธรรมในการบริหาร ควรให้ความช่วยเหลือลูกน้องให้เท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติเอินเอียง ด้วยความรักหรือความชัง จะต้องเป็นคนหนักแน่น มีความเป็นผู้ใหญ่สูง เวลาจะพูดจาสั่งงาน อะไรกับลูกน้อง ก็มีความมั่นใจมีเหตุผลในการสั่งงาน และคอยสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา ยืดหยุ่นและมี การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะสามารถรับมือกับ สถานการณ์ฉุกเฉินได้ โดยที่ยังคงเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรยังอยู่ คิดแบบองค์กรรวม

ดังนั้น ผู้นำที่ดีต้องมี พรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมครองใจ ที่ทำให้คนปฏิบัติในทาง ประเสริฐทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา แก่นของพรหม วิหาร 4 นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือผู้นำงาน เพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 พรหมวิหาร 4 : ภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0

บทสรุป

จากสาระสำคัญที่นำเสนอมาทั้งหมด ผู้เขียนขอสรุปภาพรวมของประเด็นการประยุกต์ใช้การเป็นผู้นำนั้น ต้องเป็นผู้มีปัญญา มีประสบการณ์ เข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีผู้นำประสานคนภายในดูสภาพแห่งธรรม หลักธรรมสำคัญ ที่ชาวพุทธรู้จักกันดีซึ่งผู้นำต้องมีและก็ขาดไม่ได้หลักธรรมนั้นเรารู้กันดีว่า คือ พรหมวิหาร 4 ประการ พรหมวิหารเป็นธรรมสำหรับทุกคนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในฐานะเป็น “พรหม” คือเป็นผู้มีศักยภาพในการที่จะสร้างสรรค์และธำรงรักษาสังคมไว้โดยเฉพาะสำหรับผู้นำนั้นแน่นอนว่า จะต้องเป็นแบบอย่างที่จะต้องมีการพรหมวิหาร 4 ประการ เพราะพรหมวิหารนั้นเป็นธรรมประจำใจของคนที่มีจิตใจยิ่งใหญ่

จากสาระสำคัญที่ผู้เขียนได้นำเสนอ พุทธวิธีของภาวะผู้นำในยุคสังคม 5.0 ผู้นำในยุคนี้ต้องทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดศรัทธา เชื่อมมั่นในตัวผู้นำ และสามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้ ให้ผ่านพ้นวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ไปได้ ด้วยพรหมวิหาร 4 นั้น เป็นสิ่งที่ผู้นำในยุคนี้ต้องมีคือ

เมตตา ผู้นำในยุคนี้ต้อง เป็นอาการประพฤติที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่มนุษย์โดยเป็นคุณธรรมที่กำจัดความอาฆาต ที่ปรากฏในใจของสัตว์ทั้งหลายให้สงบ มิให้เป็นข้าศึกที่ทำร้าย

จิตใจของตนเองและผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กรุณา เป็นคุณธรรมที่ประกอบด้วยอาการที่จะช่วยบรรเทาทุกข์แก่สัตว์ทั้งหลายทำให้เป็นผู้ไม่เบียดเบียนต่อความทุกข์ของผู้อื่น เป็นคุณธรรมที่ระงับซึ่งการเบียดเบียนกันเป็นสมบัติผู้นำต้องทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ชีตความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับพนักงาน ลูกค้า และ stakeholder เพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่เสริมสร้างมุมมองใหม่เพื่อสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

มฤติตา เป็นคุณสมบัติที่ประกอบด้วยความยินดีปราศจากความริษยาเป็นกิจ เป็นคุณธรรมที่เสริมสร้างความเอื้อเฟื้อเพื่อเกื้อกูลต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นการกำจัดความมีใจคับแคบไม่ไยดีต่อกัน ผู้นำทำงานสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกัน และ การสนับสนุนทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม ใช้สัญชาตญาณ และประสบการณ์ในการทำงาน และตัดสินใจ

อุเบกขา เป็นคุณธรรมที่มีอาการเป็นกลาง ๆ โดยพิจารณาถึงภาวะที่เสมอกันด้วยพิจารณาถึงภาวะของสัตว์ทั้งหลายมีกรรมของตนเป็นบรรทัดฐาน เป็นคุณธรรมที่ ประกอบด้วย ความไม่เสียใจและไม่ดีใจเป็นสมบัติ ผู้นำที่ยืดหยุ่นและมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ โดยที่ยังคงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรยังอยู่ คิดแบบองค์รวม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขต่อไป.

เอกสารอ้างอิง

- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). *การบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). *พุทธธรรม (ฉบับเดิม)*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2547). *ธรรมานุญชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 30)*. กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต). (2548). *ชุดพุทธศาสนาประยุกต์สังฆผู้นำสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหาร = Management*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- Blendata. (2566). *ยุค Society 5.0 คืออะไร?*. สืบค้น 10 เมษายน 2566, จาก <https://blendata.co/th/ยุค Society 5.0>.
- Fukuyama, M. (2018). *Society 5.0: Aiming for a new human-centered society*. Japan Spotlight, 27, 47-50.

Schwartz, Z. D. (1980). *Introduction to Management: Principle, Practice and Process*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.

Truedigital. (2566) *Thailand Digital 5.0: ถึงเวลาต้องเปลี่ยนแปลงแล้วหรือยัง*. สืบค้น 10 เมษายน 2566, จาก <https://www.truedigital.com/post/Thailand Digital 5.0>.

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหารคน

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม - ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บเปิด-ปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ เช่น ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) เป็นต้น

2. การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถา พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่างเช่น

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบลอยในภคะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (จิตวิทย์ หมั่นมีและคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.
James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

(3) บทความในหนังสือ
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง.// (เลขหน้าที่อ้าง).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระสุกิจจ สุจินโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวิตร ว่องวิระ, ทัศนวิทย์และวิวิทย์ของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความในวารสาร
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, // ปีที่(ฉบับที่), // เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.
ธิดาวิภา หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน/ชื่อสารานุกรม// (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).

วุฒิชัย มุลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

(6) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์, วันที่/เดือน).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, // เลขหน้า.

สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ประชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์// (ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา).// สถานที่พิมพ์:// สำนักพิมพ์.

พระปลัดสมพงษ์ กวีวิโส (हररररर). (2558). รูปแบบการบริหารจัดการวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// (รายงานผลการวิจัย).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(9) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน).// ตำแหน่ง.// [บทสัมภาษณ์].

พระปลัดระพิน พุทธิสาร. (2559, 5 กุมภาพันธ์). อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย [บทสัมภาษณ์].

(10) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// สืบค้น วัน เดือน ปี, // จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2560). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2560, จาก <http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2017). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2017, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>

(11) ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง.//(พ.ศ.,วันที่ เดือนที่ประกาศ).//ราชกิจจานุเบกษา.//เล่ม ตอน.//หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและ
ประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

(12) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์, วัน เดือน).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์.//น. หรือ p. หรือ pp.
เลขหน้า.

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียวพระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt)

E-mail:

บทคัดย่อ (16 pt) (ไม่เกิน 250 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (16 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (16 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง

.....

.....

.....

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (16 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (16 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย, 2. ประชากร, กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ, 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย (16 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

อภิปรายผลการวิจัย (16 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการวิจัย (16 pt)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (16 pt)

(16 pt) นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย อาทิเช่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และหรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เป็นต้น.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (16 pt)

(16 pt).....รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน.....

จิตวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสารสหวิทยาการ นวัตกรรมปริทรรศน์*, 3(1), 25-31.

พระมหาสุหิตย์ อาภากร. (2548). *เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วุฒิชัย มุลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

สุชาติ เพือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

E-mail:

Abstract (16 pt) (Not more than 250 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....
2..... and 3..... Populations and sample, research tools, Data collection,
Data analysis, Statistics used for data analysis, Findings were as follows: (present
only the most interesting research findings).....

.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (16 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)

Introduction (16 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references.....

.....

.....

.....

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved.....

.....

.....

.....

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources.....

.....

.....

.....

(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research.....

.....

.....

.....

.....

.....

Research Objectives (16 pt)

- 1..... (16 pt)
- 2..... (16 pt)
- 3..... (16 pt)

Methodology (16 pt)

(1.6 pt) Write to cover 5 sub-headlines: Research design, Populations and Samples and Key Informants, Research Instrument (quantitative and qualitative), Data Collection, (quantitative and qualitative), Data analysis (quantitative and qualitative), Statistics used to analyzed the data.

[illegible]

Results (16 pt) (Present to cover all set objectives)

(16 pt) results of the research answer all objectives

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Figure 1: (Name of the figure, if any))

Source: mention the name of the source

Figure captions

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation

.....

.....

.....

Discussion (16 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources.....

Body of knowledge (16 pt)

(16 pt) Point out the body of knowledge or achievement from the research work. Synthesize the knowledge in form of a model/ Model structure that is concise and easy to understand.....

Recommendations (16 pt)

(16 pt) Summarize all research findings in brief, concise and to the point with recommendations derived from the research work as to use the research results and recommendation for further research.....

References (16 pt)

(1.6 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA) References in contents and at the end must be consistent.

[illegible]

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt)

E-mail:

บทคัดย่อ (16 pt) (ไม่เกิน 250 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (16 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (16 pt)

(16.pt) เขียนบททวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆใน
การเขียนบทความวิชาการ

[illegible]

เนื้อหา (16 pt)

(16 pt)



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

ສຽງ (16 pt)

(16 pt).

เอกสารอ้างอิง (16 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน

Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

E-mail:

Abstract (16 pt) (Not more than 250 words)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (16 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

Introduction (16 pt)

(16 pt).

Content (16 pt)

(16 pt)



Figure 1: (Name of the figure, if any))

Source: mention the name of the source

Figure captions

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation

Conclusion (16 pt)

(16 pt).

[illegible]

References (16 pt)

(1.6 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Association (APA) References in contents and at the end must be consistent.

[illegible]