



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 6 พฤศจิกายน-ธันวาคม 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.

พระมหาสมบุญญ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธิธนายก, 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 สุษะพรหม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ:

พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

พระครูสุธีภิตติบัณฑิต, รศ.ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ:

ผศ.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

มหาวิทยาลัยเสตมฟอร์ด

ผศ.ดร. สมคิด ดวงจักร

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

น.อ.ดร. นภัทร์ แก้วนาค

วิทยาลัยการทัพอากาศ

ผศ.ดร. วันชัย สุขตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อ.ดร. กฤษณะ ทองแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผศ.ดร. อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ประเสริฐ ธิลาว

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ผดุง วรรณทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองจัดการ:

พระมหาสมชาย ขนติสรโณ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาสมัคร์ อติภทโท

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร. สุภัทรชัย สีสะไบ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปกรรม:

ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การเงิน:

อาจารย์ ดร.สุมาลี บุญเรือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พิสูจน์อักษร:

พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ, ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นายพลวัฒน์ สีทา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฝ่ายกฎหมาย:

รศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

จัดพิมพ์โดย:

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

Vol.6 No. 6 November - December 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:

Assoc. Prof. Dr. Phrakhu Suthikittibundit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor in Chief:

Asst. Prof. 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. 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. Uthai Satiman

Mahachulalongkornrajavidyalaya 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

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. พระครูปริมาณรักษ์, 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 นียมางกูร
23. รองศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต
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. พระเมธาวันัยรส, 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 Ngaorangsri
Naresuan University |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ
สภากาชาดไทย, กระทรวงศึกษาธิการ | 5. Assoc. Prof. Dr. Amnat Buasiri
Education Council, Ministry of Education |
| 6. รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุก
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.ภาสกร เต๊ะขันหมาก
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.ศรชัย ท้าวมิตร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
27. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
28. รองศาสตราจารย์พิเศษ วิชัย ธรรมชอบ
นักวิชาการอิสระ
29. รองศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับพลึง คงชนะ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี เพชรนาจักร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน
มหาวิทยาลัยมหิดล
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน ปัญญาบุตรกุล
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. Phlapphueng 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 6 ประจำเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2566 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการและเรื่องดังต่อไปนี้

อนุวัฒน์ พรหมอยู่ และ แสงจิตต์ ไต้แสง บทความเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทยอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ภาพทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ได้แก่ องค์กรควรสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยง จัดให้มีจุดบริการให้คำปรึกษา จัดให้มีการอบรม/สัมมนา จัดแผนผังของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีการปรับปรุงอัตราผลตอบแทน และมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความกระชับรัดกุม เพื่อความสุขในการทำงาน

พระสมพล ยสชาติ และคณะ บทความเรื่อง “รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า ด้านการลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้น ภายในบริเวณพื้นที่ของวัดต้องจัดตั้งถังขยะมูลฝอยแยกประเภท มีการประชาสัมพันธ์ให้ใช้วัสดุที่มีประโยชน์ เช่น งานศพให้ใช้พัดลม ผ้าห่มหรืออย่างอื่นแทนดอกไม้หรือพวงหรีด ด้านการนำมาใช้ใหม่ ภายในวัดได้นำวิธีการคัดแยกขยะ เช่น ขวดพลาสติก ขวดแก้ว แล้วนำไปขายบ้าง จัดทำโครงการผ้าป่าขยะรีไซเคิลบ้าง ด้านการนำขยะมาแปรรูป จะมีการตั้งถังขยะรีไซเคิลพลาสติกขวดน้ำ ขวดแก้ว กระดาษให้มากขึ้น แล้วนำไปแปรรูปทางวัดมีโรงเก็บขยะ ด้านการซ่อมแซมหรือแก้ไข วัดมีสถานที่มีอาคารในการซ่อมแซมและมีช่างที่ซ่อมอุปกรณ์ต่าง ๆ โต๊ะ ตู้ เตียง ช่วยกันซ่อมแซมเพื่อนำมาใช้ได้อีก ด้านการหลีกเลี่ยงการใช้วัสดุที่ทำลายยาก ตั้งถังขยะเฉพาะเป็นถังขยะสีแดง ทั้งขยะประเภทมีพิษมาทิ้งรวมในจุดเดียว แล้วนำไปให้หน่วยงานนำไปกำจัด

พัชรศศิ เรืองมณีญาต์ และคณะ บทความเรื่อง “การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยการประยุกต์ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา” พบว่า 1. การจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ พบว่าปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยวส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหลักอุปนิทาน

ธรรม 7 ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ โดยการนำหลักการบริหารนิยธรรม 7 เข้ามาประยุกต์เพื่อพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวคือ หมั่นประชุมกันเนื่องนิยต์ พร้อมเพรียงกันประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่การท่องเที่ยว เคารพสิทธิมนุษยชน ให้ความเคารพสถานที่ ดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือนนอกจากนั้น ยังมีการเสริมสร้างด้วยปัจจัยด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย สิ่งดึงดูดใจ กิจกรรม การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก และที่พัก เพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นพื้นฐานเพื่อไปสู่สิ่งที่เลอค่า

เดโช แชน้ำแก้ว และ เชษฐา มุทะหมัด บทความเรื่อง “คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและอัตลักษณ์บัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช” พบว่า 1. คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.59$) ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้เรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.49$, $\sigma=0.56$) รองลงมาคือ พลเมืองเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.44$, $\sigma=0.60$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$, $\sigma=0.59$) 2. คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.37$, $\sigma =0.63$) ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.57$) รองลงมาคือ ลักษณะบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.63$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.25$, $\sigma=0.59$) 3. อัตลักษณ์ของบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.30$, $\sigma=0.65$) ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.59$, $\sigma=0.55$) รองลงมาคือ นักคิดอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$, $\sigma= 0.59$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.05$, $\sigma=0.69$)

Nuparp Noksakul, Sman Ngamsnit and Surin Niyamangkoon Article on “Effectiveness of affordable housing project management” Findings were as follows: 1. The effectiveness condition of affordable housing Project Management was at the high level ($\bar{X} = 3.15$). 2. Factors affecting the effectiveness of affordable housing project management by overall at high level ($\bar{X} = 3.32$). 3. The appropriate approaches to the effectiveness of affordable housing project were found that management principle of POSDCoRB, integrated with Buddha-dhamma such as Sangkahavattu 4 was the most appropriate approach to the effectiveness of affordable housing project management. Findings from both methods confirmed that management by POSDCoRB, by overall were at high level ($\bar{X} =4.45$). This indicated that the Directing and Budgeting were the most important component with Staffing was still needed to be improved. The findings from the qualitative

method were related to that of the quantitative method. In addition, the qualitative method mentioned the integration of POSDCoRB with Buddhism such as Sangkahavattu 4 would make the management of affordable housing project the most effective and sustainable.

ทองดี ปาโส และคณะ บทความเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย” พบว่า 1. การบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตามลำดับ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ได้แก่ ด้านการปรับปรุงการดำเนินการ ได้ค่าเฉลี่ย 4.14 และหลักธรรมาภิบาล 4 ได้ค่าเฉลี่ย 4.03 3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดี ได้แก่ การบริหารตามหลัก PDCA โดยปัจจัยพื้นฐานในส่งเสริมการบริหารงานที่ดีนำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักธรรมาภิบาล 4 คือ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ

พระครูสุตวรธรรม วรธมโม และคณะ บทความเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมืองของราชอาณาจักรไทยกับราชอาณาจักรกัมพูชา” พบว่า 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แตกต่างจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา เพราะกัมพูชานั้นเคยเป็นรัฐในอาณานิคมของชาติตะวันตกมาก่อนจึงทำให้พระมหากษัตริย์พยายามที่จะทำให้ประเทศได้รับเอกราชโดยมีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเองจากเจ้าอาณานิคมคือฝรั่งเศส 2.สาระสำคัญของกฎหมายรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา 2.1) รูปแบบรัฐ 2 ประเทศมีรูปแบบรัฐเป็นรัฐเดี่ยวตามรัฐธรรมนูญของประเทศเหมือนกัน 2.2) รูปแบบประมุขแห่งรัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยให้พระมหากษัตริย์ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการสืบราชสันตติวงศ์ ส่วนราชอาณาจักรกัมพูชาประมุขขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือกของสภาราชบัลลังก์ 2.3) รูปแบบการปกครอง ราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชามีรูปแบบการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยแบบเสรีนิยม อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2.4) รูปแบบรัฐสภา รัฐสภาแห่งราชอาณาจักรไทยกับราชอาณาจักรกัมพูชานั้นใช้รูปแบบสภาคู่ทั้งสองประเทศ 3. รัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดแห่งราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา ได้บัญญัติเรื่องสถาบันการเมืองไว้ในรัฐธรรมนูญ ได้แก่ สถาบันประมุข สถาบันฝ่ายบริหารหรือสถาบันรัฐบาล สถาบันรัฐสภาหรือสถาบันฝ่ายนิติบัญญัติ และสถาบันตุลาการ โดยสถาบันการเมืองของทั้ง 2 ประเทศมีเฉพาะ 3 สถาบัน ได้แก่ 1) สถาบันประมุข 2) สถาบันรัฐบาล และ 3) สถาบันรัฐสภา

ทิวาพร หกขุนทด และกัลยา แซ่อึ้ง บทความเรื่อง “ถอดบทเรียนเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม” พบว่า 1) โครงสร้างและรูปแบบของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวภายในชุมชน เป็นลักษณะรูปแบบ

ของเครือข่ายทางสังคม ประกอบไปด้วยตัวแสดงภายในเป็นตัวแสดงหลัก และตัวแสดงภายนอกเข้ามาสนับสนุนในบางกิจกรรม การดำเนินงานของเครือข่ายอยู่ในแนวราบ มีการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันภายในเครือข่าย 2) การดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน เน้นการพึ่งพาอาศัยคนและทรัพยากรในพื้นที่เป็นหลักในการขับเคลื่อนแหล่งท่องเที่ยว เป็นการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีองค์ประกอบในทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ด้านองค์กรชุมชน ด้านการจัดการ และด้านการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติ และวัฒนธรรมของชุมชนอย่างยั่งยืน.

นิชภา บุญยิ่งยงค์ บทความเรื่อง “การจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า ขาดการวางแผนกลยุทธ์รับมือกับข้อมูลที่มีผลต่อความเชื่อมั่นและความร่วมมือของประชาชน อุปสรรคการป้องกันและงบประมาณไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่เป็นผู้สูงวัยที่ถูกจัดเป็นกลุ่มเสี่ยง รวมถึงความหละหลวมในการปฏิบัติงานเนื่องจากอาสาสมัครสาธารณสุขไม่มีอำนาจสั่งการประชาชนให้ความร่วมมือได้นอกจากรายงานผลไปยัง รพ.สต. และผลการศึกษาการจัดการความเสี่ยงพบว่าหน่วยงานสาธารณสุขกำหนดหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร แจกอุปกรณ์ป้องกัน และกำหนดให้แพทย์ รพ.สต. เป็นผู้ให้คำปรึกษา มีการเยียวยาด้วยการเพิ่มเงินค่าเสี่ยงภัยและให้ความช่วยเหลือในกรณีเสียชีวิต ทุพพลภาพ หรือติดเชื้อแก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ การติดตามประเมินผลอ้างอิงรายงานผลจำนวนผู้ติดเชื้อจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและประชากรผู้ติดเชื้อในพื้นที่ชุมชนผ่านการรายงานข้อมูลผลการดำเนินงานที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทำการบันทึกลงในระบบสาธารณสุข

พระมหาสมักร อติภโท และคณะ บทความเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี” พบว่า 1. ระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หลักอุปสรรค ธรรม เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญและสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ตั้งแต่ระดับประชาชนทั่วไปจนถึงผู้นำหรือผู้บริหารประเทศ

เพ็ญกัญญา พงษ์สุวรรณ บทความเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร” พบว่า 1) คุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้ง 8 ด้าน ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว 2) กระบวนการบริหารจัดการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปรับปรุงแก้ไข และด้านการปฏิบัติตามแผนตามลำดับ และ 3) หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคบหาคนดีเป็นมิตร (กัลยาณมิตรตตา) ด้านความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานสัมปทา) ด้านเลี้ยงชีวิตแต่พอดี (สมชีวิตา) และด้านรักษาศรัทธา (อารักขาสัมปทา) ตามลำดับ

มาลัย สาแก้ว และคณะ บทความเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน” พบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ภารกิจของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 41.5 และหลักอริยบท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 71.0 3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า การบูรณาการด้วยหลักอริยบทธรรมนั้น ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ โดยมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อนำไปปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สุจิตตรา สวาทยานนท์ และคณะ บทความเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี” พบว่า 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี พบว่า การปฏิบัติงานตามหลัก 7S ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 71.8 และหลักพอละ 4 ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 70.7 3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร มีปัจจัยพื้นฐาน คือ การปฏิบัติงานตามหลัก 7S นำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักพอละ 4 ประกอบด้วย 1. ปัญญาพอละ กำลังความรู้ 2. วิริยพอละ นำสู่การปฏิบัติ 3. อดทนพอละ ซื่อสัตย์สุจริต 4. สังคหพอละ มีจิตอาสา

อรพิน ต้นติวิรุฬห์ และคณะ บทความเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2” พบว่า 1. ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) 2. วิเคราะห์ทางสถิติปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า 1) การบริหารจัดการองค์กร มี 2 ด้าน (R^2 = 0.689) คือ ด้านการประสานงาน และการจัดองค์กร 2) หลักสาราณียธรรม 6 มี 4

ด้าน (R Square= 0.841) คือ ทิฐีสามัญญตา เมตตากายกรรม สาธารณโภคี เมตตามโนกรรม 3) การบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ประกอบด้วย การปฏิบัติในองค์ความรู้รวม 3 ด้าน คือ การปฏิบัติด้วยเมตตา สร้างสังคมคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี

อรรถพล เสือคำรณ และคณะ บทความเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน” พบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน พบว่า สมรรถนะของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 26.4 และหลักพระ 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 68.8 3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีปัจจัยพื้นฐาน คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร นำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักพระ 4 ประกอบด้วย 1. ปัญญาพระ กำลังความรู้ 2. วิริยพระ นำสู่ปฏิบัติ 3. อนุวัชพระ เชื่อสัตย์สุจริต 4. สังคหะพระ มีจิตอาสา

เอนก ณ เชียงใหม่ และคณะ บทความเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของนักการเมืองท้องถิ่นที่มีผลต่อความคาดหวังของประชาชนในจังหวัดชลบุรี” พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น พบว่า นักการเมืองมีความเสียสละ มีจิตอาสาและยึดประโยชน์ของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบการพัฒนาที่ส่งผล ได้แก่ ด้านความดีงาม ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความเหมาะสม ปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสมมีส่วนร่วมทางการเมืองและด้านความถูกต้อง ปฏิบัติตนตามกฎหมายแก้ปัญหาด้วยความโปร่งใสเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักทศพิธราชธรรม 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสัจจะมีความซื่อสัตย์ ปราศจากการคอร์รัปชัน ด้านทมะ มีความหนักแน่นปลุกฝังให้จงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ด้านจาคะ มีความเสียสละพร้อมเพรียงร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่และด้านขันติ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรสร้างขวัญกำลังใจให้กับประชาชน

พระมหาพี เป็ญ และคณะ บทความเรื่อง “การประยุกต์หลักอปริหานิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดลพบุรี” พบว่า 1. ระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะประชาชนขาด

ความเข้าใจในหลักอภินิหารธรรม ควรให้ความรู้ความเข้าใจถึงหลักอภินิหารธรรมว่ามีความสำคัญ

ธนิตา บุญโต และคณะ บทความเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท์” พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการมุ่งเน้นในการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการองค์กรด้านต่าง ๆ เริ่มมีการพัฒนาการทำงานของพนักงานที่จะส่งผลให้ผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ไปสู่ Smart Enterprise ที่มีหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทุกองค์กรจึงต้องหันมาปรับกลยุทธ์กันขององค์กรให้เติบโตได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด 2) แนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ พนักงานเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พบว่ามีความต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ในประเด็นดังต่อไปนี้ (1) การฝึกอบรม (2) การพัฒนา (3) การให้การศึกษา

ประทีป โสตา และคณะ บทความเรื่อง “แนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ” พบว่า 1) สภาพทั่วไปในปัจจุบันของการพัฒนาทุนมนุษย์ มีจุดแข็ง คือ นโยบายและการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทฯ จุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ โอกาส คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลและทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ทำได้ง่ายขึ้น อุปสรรค ได้แก่ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย 2) ความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่าบริษัทฯ ต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ ความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความเชี่ยวชาญในงานการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน 3) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จพบว่าบริษัทควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ กำหนดแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรและบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

พนิดา พิริยะวรกุล และคณะ บทความเรื่อง “ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ติวาคลินิกพญา” พบว่า 1) ความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ติวาคลินิกพญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความพึงพอใจของลูกค้ามากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ติวาคลินิกพญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = .616) เมื่อพิจารณา

แต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านกระบวนการมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .695) และ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านกระบวนการมีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาคคลินิกพทยา มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านราคา และด้านผลิตภัณฑ์ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาคคลินิกพทยา ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริภัตสร ปิยนันทวารินทร์ บทความเรื่อง “**เวสารัชชกรณธรรม 5 กับภาวะผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน**” พบว่า เวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยบทความฉบับนี้จะกล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับเวสารัชชกรณธรรม 5 ภาวะผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้ได้ผู้นำที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์โดยการนำเวสารัชชกรณธรรม 5 มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและความมั่นใจ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรวดเร็ว มีการสื่อสารอย่างชัดเจน มีธรรมาภิบาล และเป็นแบบอย่างที่ดีในความรับผิดชอบ

บรรเจิด ถมปัด และพัชรศศิ เรืองมณีญาติ บทความเรื่อง “**ทักษะใหม่ในการทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ตามหลักภาวนา 4**” พบว่า การ RESKILL การทำงานผสมผสานกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาตนเองและสังคมได้มากขึ้นที่เรียกว่า “หลักภาวนาธรรม” หรือภาวนา 4 คือ 1) กายภาวนา 2) สีสภาวนา 3) จิตภาวนา และ 4) ปัญญาภาวนา ซึ่งเป็นการนำเอาวิถีพุทธมาเป็นแนวทางในการปรับตัวในการทำงานให้เกิดความยืดหยุ่นและรับมือกับสถานการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตท่ามกลางโรคร้ายที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ มีปัญญา รู้เท่า รู้ทัน และไม่ตื่นกลัวจนเกินเหตุ ทำให้สามารถก้าวข้ามพ้นวิกฤตินี้ได้อย่างปลอดภัยและมั่นคง

จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์ บทความเรื่อง “**จักรยานสาธารณะเพื่อเชื่อมต่อระบบขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครด้วยระบบ ล้อ ราง เรือ : โอกาส และอุปสรรค**” พบว่า 1. ด้านโอกาส การบริหารจัดการเพื่อเชื่อมต่อระบบขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครด้วยระบบ ล้อ ราง เรือ ถือเป็นโอกาสเพราะเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีคือ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน โดยจากการเชื่อมต่องดกล่าวทำให้การเดินทางทั่วกรุงเทพมหานคร ทุกมุมเมืองด้วยระบบขนส่ง ล้อ ราง เรือ 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยมีการพัฒนาและเชื่อมต่อเส้นทางของการเดินทางทั้ง จักรยาน รถโดยสารประจำทาง (ล้อ) รถไฟฟ้า (ราง) และทางน้ำ (เรือ) เข้าด้วยกัน 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น โดยมีการเชื่อมโยงการเดินทาง “ล้อ ราง การเดินเรือเบื้องต้นแล้ว 12 คลอง 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างทั่วถึง 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2. ด้านปัญหา 1) เลนจักรยาน สำหรับประเทศไทยไม่เพียงพอ มีมอเตอร์ไซด์เยอะ เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ 2)

สภาพทางเท้าแคบ 3) สภาพอากาศที่ร้อน 4) ไม่รวดเร็ว ไม่ปลอดภัย และไม่สะอาด 5) การใช้เรือโดยสารที่ใช้เครื่องยนต์ดีเซล มีเสียงดังก่อกมลพิษทางน้ำและทางอากาศ

แสนสุริยา รักเสมอ บทความเรื่อง “การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้วยหลักธรรมาภิบาล” พบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้วยหลักธรรมาภิบาล องค์กรจะสามารถเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคง ไม่ล้มละลาย ไม่เสี่ยงต่อความเสียหาย พนักงานมีความมั่นใจในองค์กรและสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ระยะยาว องค์กรมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากประชาชน มีความโปร่งใสและใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แต่ละองค์กรจึงได้มีการประยุกต์หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน คือ 1) องค์กรมีกฎ ระเบียบ ที่เข้มแข็ง 2) องค์กรต้องยึดหลักคุณธรรม 3) องค์กรต้องมีความโปร่งใส 4) องค์กรควรมุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วม 5) องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ และ 6) องค์กรมีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชาตรี สุขสบาย บทความเรื่อง “กรอบแนวทางการศึกษาการพัฒนาคนสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” พบว่า กรอบแนวทางการศึกษาการพัฒนาคนจึงเป็นรากฐานสำคัญ ที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสามารถเพื่อตอบสนองตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคการแข่งขันที่สูงได้

กองบรรณาธิการขอพระคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้อง น่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

พระปลัดระพิน พุทธิศีโล

พระปลัดระพิน พุทธิศีโล, ผศ.ดร.

บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร

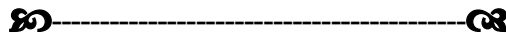
สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(6)
บทบรรณาธิการ	(10)
สารบัญ	(20)
บทความวิจัย :	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	1
อนุวัฒน์ พรหมอยู่, แสงจิตต์ ไต้แสง	
รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	14
พระสมพล ยสชาโต, ประเสริฐ ธิลาว, พระครูสุธีกิตติบัณฑิต	
การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยการประยุกต์ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา	26
พัชรศศิ เรืองมณีญาติ, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรพล สุยะพรหม	
คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติและอัตลักษณ์บัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	39
เดโช แชน้ำแก้ว, เชษฐา มหะหมัด	
EFFECTIVENESS OF AFFORDABLE HOUSING PROJECT MANAGENT	56
Nuparp Noksakul, Sman Ngamsnit, Surin Niyamangkoon	
พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย	72
ทองดี ปาโล, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	
การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมืองของราชอาณาจักรไทย กับราชอาณาจักรกัมพูชา	86
พระครูสุตวรธรรม วรธมโม, โกเมศ ขวัญเมือง, ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ	
ถอดบทเรียนเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม	99
ทิวาพร หกขุนทด, กัลยา แซ่อั้ง	
การจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	113
นิชาภา บุญยิ่งยงค์	

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนใน ตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี	
พระมหาสมค์ อติภทฺโท, สุมาลี บุญเรือง, อนุภูมิ โชวเกษม	127
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้าง ในกรุงเทพมหานคร	
เพียงหทัย พงษ์สุวรรณ	142
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	
มาลัย สาแก้ว, สุรพล สุษะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	157
พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีก ขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี	
สุจิตตรา สวาทยานนท์, สุรพล สุษะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	171
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและ ครอบครัวภาค 2	
อรพิน ตันติวิรุฬห์, สุรพล สุษะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	184
พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน	
อรรถพล เสือคำราม, สุรพล สุษะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	198
ภาวะผู้นำเชิงพุทธของนักการเมืองท้องถิ่นที่มีผลต่อความคาดหวังของประชาชนใน จังหวัดลพบุรี	
เอนก ณ เชียงใหม่ ธัชชนันท์ อิศรเดช, สุรพล สุษะพรหม	212
การประยุกต์หลักอภิธานิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จังหวัดลพบุรี	
พระมหาพี เป้ญ, สุมาลี บุญเรือง, สุรพล สุษะพรหม	226
แนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท	
ธนิดา บุญโต, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมั่นเทพ	243
แนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ	
ประทีป ไสดา, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมั่นเทพ	255
ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริม ความงาม ติวาคลินิกพญา	
พนิดา พริยะวรกุล, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมั่นเทพ	266
บทความวิชาการ:	
เวสารัชชกรณธรรม 5 กับภาวะผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน	
ศิริภัตสร ปิยนันทวารินทร์	278

ทักษะใหม่ในการทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ตามหลักภาวนา 4	
บรรเจิด ถมปัต, พัทธศศิ เรืองมณีญาติ	292
จักรยานสาธารณะเพื่อเชื่อมต่อระบบขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครด้วยระบบ ล้อ	
ราง เรือ : โอกาส และอุปสรรค	
จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์	305
การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	
แสนสุริยา รักเสมอ	315
กรอบแนวทางการศึกษาการพัฒนาคนสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
ชาตรี สุขสบาย	327
ภาคผนวก	342
คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง	343

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*
DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF LIFE IN WORKING
AT THE THAILAND POST COMPANY LIMITED EMPLOYEE
IN PHRA NAKHON SRI AYUTTHATA DISTRICT,
PHRA NAKHON SRI AYUTTHATA PROVINCE



อนวัจน์ พรหมอยู่, แสงจิตต์ ไตแสง

Anuwat Promyu, Sangjit Taisang

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: 76477061@aru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหาและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานไปรษณีย์ไทย (ฝ่ายปฏิบัติการ) ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หาความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน และวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ภาพทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ได้แก่ องค์กรควรสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยง จัดให้มีจุดบริการให้คำปรึกษา จัดให้มีการอบรม/สัมมนา จัดแผนผังของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีการปรับปรุงอัตราผลตอบแทน และมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความกระชับ รัดกุม เพื่อความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: การพัฒนา; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; พนักงานไปรษณีย์ไทย

Abstract

This research aimed to study 1) problems and the level of quality of life at work and 2) how to improve the quality of life in working at the Thailand Post Company Limited employee. The research was mixed methods research and conducted in two stages. Stages 1 Quantitative research. The sample consisted of 132 peoples is Thailand Post Company Limited employee (Operations) in Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The research tools were questionnaires, and the data were analyzed using mean, frequency, percentage, standard deviation, One-way ANOVA and LSD test–Stages 2 qualitative research. The Key informants totaled 11 persons. The research tools were interview and content analysis.

The research findings revealed that 1) the level of quality of life in working at the Thailand Post Company Limited employee overall is very high. The Body level is higher than that of Social Relations and The Working Environment is high, which were also common. 2) The guidelines for improving the quality of life in working at the Thailand Post Company Limited Employee include: The organization should support the risk protection equipment. The consultation service center should be provided for training/seminars. The layout of the workplace should be provided appropriately. The rate of return should be improved, and the procedures should be adjusted to be concise for work pleasure.

Keywords: Development; Quality of Work Life; Thailand Post Company Limited Employee

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้จดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีระยะเวลาการดำเนินงานมาแล้ว 19 ปี ทั้งนี้การตลาดอีคอมเมิร์ซขยายตัวอย่างรวดเร็ว จึงเป็นการผลักดันให้บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เติบโตอย่างรวดเร็ว (ไปรษณีย์ไทย, 2564) การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพนักงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณอย่างจริงจัง

การแข่งขันในตลาดธุรกิจขนส่งที่มีความรุนแรงนั้น ทำให้บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งเป็นผู้นำในธุรกิจขนส่ง จึงต้องมีการปรับตัวในหลายมิติเป็นอย่างมาก เพื่อยกระดับคุณภาพบริการให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งเอกชนได้ ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่ม (ปิสนเสหุเตย์, 2562) ในด้านคุณภาพทั้งการรับฝาก ส่งต่อและนำจ่าย ทั้ง 3 องค์ประกอบหลักเป็นหัวใจการขับเคลื่อนธุรกิจที่ลูกค้าสัมผัส ได้โดยตรง 1) ด้านการรับฝากเป็นส่วนที่ให้บริการฝากส่งกับลูกค้า ได้มีการปรับขยายเวลาการให้บริการให้เพิ่มมากขึ้น เปิดให้บริการรับฝากทุกวันไม่มีวันหยุดเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้ามากขึ้น 2) ด้านการส่งต่อก็มีการให้บริการสอดคล้องกับการรับฝาก ทำการคัดแยกสิ่งของเพื่อส่งต่อปลายทางทุกวัน ไม่ให้มีงานตกค้างหรือล่าช้า เน้นผู้ปฏิบัติงานเพิ่มความระมัดระวังในการคัดแยก ลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับสิ่งของผู้ใช้บริการ และ 3) ด้านการนำจ่ายได้ปรับเพิ่มคุณภาพการนำจ่ายในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ นำจ่ายโดยไม่มีวันหยุด เพื่อส่งมอบคุณภาพการให้บริการที่ดีกับลูกค้า ซึ่งจากการปรับปรุงยกระดับคุณภาพบริการนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในส่วนงานปฏิบัติการรับฝาก ส่งต่อและนำจ่ายที่จะต้องปฏิบัติงานกันทุกวันและเวลาทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยผลประกอบการของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในรอบปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันมีผลประกอบการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง จากการแข่งขันทางด้านราคา (Kanokwan Makmek, 2565) ส่งผลต่อสวัสดิการของพนักงานที่ลดลงไปจากในอดีตที่ผ่านมา เช่น เงินโบนัสประจำปี เงินค่าล่วงเวลาจากการทำงาน เป็นต้น ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจและเห็นถึงความจำเป็นที่จะศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและเป็นแนวทางการพัฒนาให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1) รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ

2) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานไปรษณีย์ไทย (ฝ่ายปฏิบัติการ) ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4 สาขา ได้แก่ ไปรษณีย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศูนย์ไปรษณีย์พระนครศรีอยุธยา ไปรษณีย์เคชาวุธ และเคาน์เตอร์บริการไปรษณีย์อยุธยาซิตีพาร์ค จำนวนประชากรทั้งหมด 197 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานไปรษณีย์ไทย (ฝ่ายปฏิบัติการ) ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1976) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง โดยเป็นผู้บริหารขององค์กร ระดับหัวหน้าทำการไปรษณีย์ หัวหน้าแผนก และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจสอบรายการความคิดเห็นเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ 1) ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence: IOC) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 2) ความเชื่อมั่น โดยวิธีของครอนบาช เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.954

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้ ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง 132 คน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามไปแจกพนักงานที่ทำงานอยู่ในที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศูนย์ไปรษณีย์พระนครศรีอยุธยา ที่ทำการไปรษณีย์เดชาวุธ และเคาน์เตอร์บริการไปรษณีย์อยุธยาซิตี้พาร์ค แบ่งระยะเวลาการเก็บข้อมูลทั้งหมด 2 เดือน ระหว่างเดือนเมษายน 2566 ถึงเดือนมิถุนายน 2566 โดยช่วงเวลาในการแจกแบบสอบถาม คือวันจันทร์ - วันศุกร์ เวลา 08.00 – 15.30 น. เพื่อเป็นการกระจายข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาถึงหัวหน้าไปรษณีย์ไทย ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแจ้งวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการสัมภาษณ์ และแจ้งกำหนดการนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์

2. ส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน ก่อนวันสัมภาษณ์ล่วงหน้า 5 วัน

3. ผู้วิจัยเข้าพบผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัน เวลาที่นัดหมาย และดำเนินการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมตามประเด็นคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ อธิบายระดับการรับรู้และความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบมีความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด และใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์

การวิจัยเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ใน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดย
ภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านร่างกาย	3.61	0.95	มาก
ด้านจิตใจ	4.18	0.70	มาก
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.16	0.73	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.36	1.06	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	3.42	0.95	มาก
ด้านความสุข	3.98	0.84	มาก
โดยรวม	3.78	0.87	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ใน
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =
3.78, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหา
น้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.73) ด้านความสุข ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.84) ด้านร่างกาย ($\bar{X}$ = 3.61,
S.D. = 0.95) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 0.95) และด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน ($\bar{X}$ = 3.36, S.D. = 1.06) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ใน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสังกัด ประเภทบุคลากร และลักษณะงาน

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
โดยจำแนกตามสังกัด ประเภทบุคลากรและลักษณะงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	F-test	Sig.	ระดับ	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
สังกัด	1.842	0.143	-	✓
ประเภทบุคลากร	2.823	0.063	-	✓
ลักษณะงาน	0.786	0.458	-	✓

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สังกัด ประเภทบุคลากรและลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย

ภาพรวม		ความผูกพันในองค์กร
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Pearson Correlation	0.727**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความผูกพันในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านที่ 1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย องค์กรควรสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยง เช่น หมวกนิรภัย หมวกกันน็อค แว่นตา ถุงมือกันแดด และควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเสริมประสบการณ์ให้กับพนักงาน

ด้านที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจิตใจ องค์กรควรจัดให้มีจุดบริการให้คำปรึกษา และควรมีการจัดทำประกันสุขภาพ/ประกันชีวิต สำหรับพนักงานทุกระดับ

ด้านที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม องค์กรควรมีการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร

ด้านที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรจัดแผนผังของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีอากาศถ่ายเทสะดวก จัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และพนักงานทุกคนควรช่วยกันดูแลรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน

ด้านที่ 5 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทน องค์กรควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และมีความเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกระดับ

ด้านที่ 6 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสุข องค์กรควร มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความกระชับ รัดกุม ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อสะดวกต่อ ผู้ปฏิบัติงานทำให้ไม่เครียด และมีความสุขกับงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทยในอำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นน่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและ ยังไม่ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงงานที่ได้รับมอบหมาย อาจทำให้ไม่มีความสุขกับงานที่ได้รับ มอบหมาย อีกทั้งสถานที่ในการทำงานยังเจอกับมลพิษต่าง ๆ อากาศอาจยังไม่ถ่ายเท เท่าที่ควร รวมถึงความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนกอาจยังไม่มากพอที่จะทำให้ ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และเงินเดือน/ค่าจ้าง ที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับรายจ่าย ในแต่ละเดือน สอดคล้องกับผลการวิจัยของภัสธารีย์ นาเมืองรักษ์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน ใหญ่ พบว่า พนักงานมีความต้องการด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมในเรื่องการ เพิ่มค่าจ้าง ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน เรื่องการให้โอกาสแสดง ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นใน เรื่องการมีความร่วมมือกัน ทำงานเป็นทีม และความสมดุลระหว่างงานและชีวิต เรื่อง หัวหน้าในความเห็นใจลูกน้องผู้ปฏิบัติงาน

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ในอำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริวรรณ จันรณา (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตใน การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นัสมล บุตรวิเศษ และอุปภิษฐา อินทรสาด (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ

ชีวิตของผู้สูงอายุ กรณีศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอาจเป็นเพราะพนักงาน ไปรษณีย์ไทย ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานจากการปรับตัวด้วยตนเอง เนื่องจากทำงานกับองค์กรมานาน หรือการ ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงานอย่างถูกต้อง กลุ่มตัวอย่างควรมีความผูกพันในองค์กรที่เหมาะสม เพื่อทำ ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างถูกต้องและเป็นไปตามสถานการณ์ธุรกิจ ในปัจจุบัน

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย ใน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทยในอำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนรรฆ อิสเสาะ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา พบว่า ข้อเสนอแนะด้านร่างกายควรส่งเสริมนโยบายเพิ่มลาน กีฬา จัดหาเครื่องออกกำลังกายให้บริการประชาชน รวมถึงการร่วมมือกับหน่วยงาน สาธารณสุขในพื้นที่ ด้านจิตใจควรจัดให้มีจุดบริการให้คำปรึกษา เพิ่มช่องทางการจัดตั้ง กลุ่มและการแสดงออกของกลุ่มต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมควรจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวหรือ อาจสร้างกิจกรรมอื่น เพื่อให้ประชาชนลดความคิด ในเรื่องเพศแล้วหันมาสนใจในเรื่องของส่วนรวม และด้านสิ่งแวดล้อมควรส่งเสริมนโยบายที่ เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นเศรษฐกิจหรือเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในภาพรวม สอดคล้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพวรรณ ฤทธิ์เย็น และชินนิสสัย วิสิฐนิกิจา (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลาก บริษัท สยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับสถานะการดำรงชีพ จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน สนับสนุนการทำกิจกรรม กำหนดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและด้านความสุข

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์กรควรสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยง เช่น หมวกนิรภัย หมวกกันน็อค แวนตา
ถุงมือกันแดด และควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับพนักงาน

องค์กรควรจัดให้มีจุดบริการให้คำปรึกษา และควรมีการจัดทำประกันสุขภาพ/ประกันชีวิต
สำหรับพนักงานทุกระดับ

องค์กรควรมีการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงานในองค์กร

องค์กรควรจัดแผนผังของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก จัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และพนักงานทุกคนควรช่วยกันดูแลรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน

องค์กรควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และมีความเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกระดับ

องค์กรควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความกระชับ รัดกุม ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ไม่เครียด และมีความสุขกับการทำงาน

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

ด้านร่างกาย คือ องค์กรควรสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยง เช่น หมวกนิรภัย หมวกกันน็อก แว่นตา ถุงมือกันแดด และควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงาน

ด้านจิตใจ คือ องค์กรควรจัดให้มีจุดบริการให้คำปรึกษา และควรมีการจัดทำประกันสุขภาพ/ประกันชีวิต สำหรับพนักงานทุกระดับ

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม คือ องค์กรควรมีการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ องค์กรควรจัดแผนผังของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก จัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงาน และพนักงานทุกคนควรช่วยกันดูแลรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน

ด้านผลตอบแทน คือ องค์กรควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และมีความเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกระดับ

ด้านความสุข คือ องค์กรควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มี ความสะดวก รวดเร็ว ไม่ซับซ้อน เพื่อสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานทำให้ไม่เครียด และมีความสุขกับการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. พนักงานไปรษณีย์ไทยควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและคุณภาพงานเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร มีวินัยใน การทำงาน รวมถึงตั้งใจเรียนรู้และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2. พนักงานไปรษณีย์ไทยควรมีความรักองค์กรและงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรักในการให้บริการลูกค้า มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรควรคำนึงถึง ด้านค่านิยมองค์กรและด้านความสำเร็จของงาน เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน นอกเหนือจากบุคลากรรัฐวิสาหกิจ

2. ควรศึกษาการส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน

3. ควรนำผลการวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้ไปดำเนินการศึกษาวิจัยในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย

4. ควรศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ไทย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ไทยให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

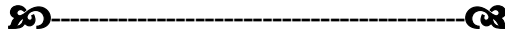
- ทิพย์วรรณ ฤทธิ์เย็น และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลาก บริษัทสยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 14(2), 52–62.
- นัสมล บุตรวิเศษ และอุปรีฎฐา อินทรสาด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รายงานวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- บิเนสทูเดย์. (2562). *ไปรษณีย์ไทยปรับกลยุทธ์การตลาด ตั้งเป้าอันดับ 1 อินโดไชน่า รายได้ทะลุแสนล้านใน 5 ปี*. สืบค้น 20 มกราคม 2566, จาก <https://www.buesstoday.co/bt-news/19/12/2019/16762/>
- ไปรษณีย์ไทย. (2564). *ประวัติความเป็นมาของ ปณท*. สืบค้น 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://file.thailandpost.com/upload/content/256462e8c2f07d9ff.pdf>
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2565). *โครงสร้างองค์กร*. สืบค้น 22 ตุลาคม 2565, จาก https://www.thailandpost.co.th/un/article_detail/aboutus/0/672
- ภัสธารีย์ นาเมืองรักษ์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ จันรณา. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4), 160–174.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- Kanokwan Makmek. (2565). ไปรษณีย์ไทยปีนี้จะขาดทุนลดลง ส่วนปีหน้าตั้งเป้า เป็นบริษัท *Zero Complain*. สืบค้น 30 ธันวาคม 2565, จาก <https://workpointtoday.com/thailand-post-zero-complain/>
- Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (3rd Edition). New York: Harper & Row.



รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

SOLID WASTE MANAGEMENT MODEL OF TEMPLES IN AYUTTHAYA PROVINCE



พระสมพล ยสชาโต, ประเสริฐ ธิลาว, พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา กิตติโสภโณ)

Phra Sompon Yasajāto, Prasert Thilao,

Phrakhrusuthikittibandit (Krisada Kitisobhano)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sompon251666@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 รูปหรือคน เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูปหรือคน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยการพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้น ภายในบริเวณพื้นที่ของวัดต้องจัดตั้งถังขยะมูลฝอยแยกประเภท มีการประชาสัมพันธ์ให้ใช้วัสดุที่มีประโยชน์ เช่น งานศพให้ใช้พัดลม ผ้าห่มหรืออย่างอื่นแทนดอกไม้หรือพวงหรีด ด้านการนำมาใช้ใหม่ ภายในวัดได้นำวิธีการคัดแยกขยะ เช่น ขวดพลาสติก ขวดแก้ว แล้วนำไปขายบ้าง จัดทำโครงการผ้าป่าขยะรีไซเคิลบ้าง ด้านการนำขยะมาแปรรูป จะมีการตั้งถังขยะรีไซเคิลพลาสติกขวดน้ำ ขวดแก้ว กระดาษให้มากขึ้น แล้วนำไปแปรรูปทางวัดมีโรงเก็บขยะ ด้านการซ่อมแซมหรือแก้ไขวัดมีสถานที่มีอาคารในการซ่อมแซมและมีช่างที่ซ่อมอุปกรณ์ต่าง ๆ โต๊ะ ตู้ เติง ช่วยกันซ่อมแซมเพื่อนำมาใช้ได้อีก ด้านการหลีกเลี่ยงการใช้วัสดุที่ทำลายยาก ตั้งถังขยะเฉพาะเป็นถังขยะสีแดง ทั้งขยะประเภทมีพิษมาทิ้งรวมในจุดเดียว แล้วนำไปให้หน่วยงานนำไปกำจัด

คำสำคัญ: รูปแบบ; การจัดการ; ขยะมูลฝอยของวัด

*Received July 20, 2023; Revised August 19, 2023; Accepted August 21, 2023

Abstract

This research article aims to present the model of solid waste management of temples in Ayutthaya Province. It is qualitative research. By collecting data from 25 key informants or people through in-depth interviews. And focus group discussion with 9 experts or people, then analyze the data by content analysis technique by descriptive speech.

There is publicity and campaigns to use valuable materials such as funerals to use fans. Blankets or something else instead of flowers or wreaths aspect of reusing Inside the temple, waste sorting methods such as plastic bottles and glass bottles have been used and sold. Create a project of recyclable ramie fabric. More waste bins will be set up to recycle plastic bottles, water bottles, glass bottles, and paper and then processed into the temple with a garbage shed repair or correction. The temple has a place where there are buildings to repair, and there are technicians who fix various equipment, tables, cabinets, and beds to help improve so they can be used again. They are avoiding the use of hard-to-destroy materials. Set specific bins to red bins. Throw away toxic types of waste in one place. And bring it to the agency for further disposal.

Keywords: Model; Management; Temple waste

บทนำ

ประเทศไทยมีการบริโภคถุงพลาสติกหิ้ว 45,000 ล้านใบต่อปี โฟมบรรจุอาหาร 6,758 ล้านใบต่อปี แก้วพลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว 9,750 ล้านใบ ซึ่งพลาสติก และโฟมเหล่านี้เป็นวัสดุที่ย่อยสลายยากเมื่อไม่ได้รับการจัดการที่ถูกต้องภายหลังการบริโภค ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (กรมควบคุมมลพิษ, 2561) ขยะที่เกิดขึ้นในวัดมี 2 ประเภท คือ 1) ขยะในพื้นที่ เช่น ใบไม้ กิ่งไม้ วัสดุต่าง ๆ 2) ขยะที่เกิดขึ้นจากพระสงฆ์และสามเณร บิณฑบาต จัดทำทำบุญ จากการจัดกิจกรรม และประชาชนทั่วไปเข้ามาทำบุญในบริเวณวัด ทำให้เกิดขยะมูลฝอยเป็นจำนวนมาก การกำจัดขยะ จึงใช้วิธีการกำจัดโดยวิธีเผา ฝัง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปกำจัด ส่วนการเผานั้นใช้วิธีการเผากลางแจ้งและเผาในเตาเผาขยะที่สร้างขึ้นเองโดยใช้ขี้เถ้าขี้เถ้าขี้เถ้าขี้เถ้ามาทำเป็นเตาเผาขยะ ส่วนใบไม้และเศษหญ้าจะเก็บกองหรือสุมตามโคนต้นไม้เพื่อให้เกิดความชุ่มชื้นกับต้นไม้และเป็นปุ๋ยอินทรีย์ (เดชา บัวเทศ และนิเทศ สนั่นนารี, 2558) หากมีจำนวนมากเกินไปจะนำไปเผากลางแจ้ง ส่วน

ขยะที่เกิดจากเศษอาหารทางวัดจะนำไปเป็นอาหารของสุนัขและสัตว์เลี้ยงอื่น ๆ ในวัดเกือบทั้งหมด

วัด สถานที่ทางศาสนา เป็นเสมือนศูนย์รวมจิตใจของศาสนิกชนชาวพุทธ ยังเป็นแหล่งศิลปวัฒนธรรม อันทรงคุณค่าทางประวัติศาสตร์ของชาติ ซึ่งเป็นจุดสนใจของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ตลอดจนเป็นที่บำเพ็ญกุศลศพต่าง ๆ ของพุทธบริษัททั่วไป แต่ท่ามกลางกระแสสังคมที่นิยมความสะดวกสบาย และรวดเร็วในปัจจุบันทำให้วิถีการทำบุญเปลี่ยนแปลงไป เช่น การนิยมถวายอาหารสำเร็จรูป ถวายอาหารถุง ถวายเครื่องสังฆทานแบบถังสำเร็จรูปที่บรรจุของไม่มีคุณภาพ อีกทั้งค่านิยมที่ปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้พวงหรีดดอกไม้สดที่ยากต่อการกำจัดและไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในวัด การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมในวัดถือเป็นจุดเริ่มต้นที่การดูแลสุขภาพอนามัยทั้งทางกายและทางใจของพระภิกษุสงฆ์ สามเณร และประชาชนทั่วไป โดยเน้นการพัฒนาให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้กับวัด (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2561)

จากการประชาชนทั่วไปที่มาทำบุญหรือมีกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในวัดทำให้มีขยะเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้พระสงฆ์ต้องกำจัดขยะจำนวนมาก เมื่อมีขยะจำนวนมากอยู่ในวัด พระสงฆ์จึงร่วมกันหาทางแก้ไขด้วยวิธีต่าง ๆ แต่ยังไม่เป็นผลสำเร็จมากนัก ปัญหาขยะมูลฝอย จึงถือเป็นหนึ่งในปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากปัญหาทวีความรุนแรงมากขึ้นทั้งด้านปริมาณขยะมูลฝอยที่เพิ่มมากขึ้น ที่ต้องจัดการและแก้ไขขยะมูลฝอยเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้เกิดความสกปรกและความไม่เป็นระเบียบของวัด โดยมีพระสงฆ์ภายในวัดเป็นผู้นำในการจัดการขยะมูลฝอยนั้น และมีส่วนร่วมกับทางเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ช่วยกันคิดการดำเนินงานให้ประชาชนเกิดความรู้ ความเข้าใจ การปรับเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรมร่วมกันรับผิดชอบแก้ไขปัญหามลพิษในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน ขับเคลื่อนแนวทางการลด คัดแยก การนำขยะมูลฝอยใช้ประโยชน์ใหม่เพิ่มประสิทธิภาพในระบบการจัดการขยะมูลฝอย โดยใช้นโยบายโครงการประเทศไทยไร้ขยะ นำหลัก บวร มาสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชน บ้าน วัด โรงเรียน วัดมาเป็นต้นแบบการคัดแยกขยะมูลฝอยเพื่อเป็นแนวทางสร้างการมีส่วนร่วมจากประชาชน (พระบุญธรรม ชุ่มเย็น และคณะ, 2561)

จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลอันเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่คณะสงฆ์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การจัดการขยะมูลฝอยให้สะอาดภายในวัด ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 กลุ่ม รวม 25 รูปหรือคน คือ กลุ่มเจ้าคณะพระสังฆาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มเจ้าอาวาส กลุ่มข้าราชการ/นักปกครองท้องถิ่น กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มนักวิชาการทางด้านการจัดการเชิงพุทธ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 รูปหรือคน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการพรรณนาความ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยจัดประเด็นคำถามตามแนวเกณฑ์ชี้วัดการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาการจัดทำเครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้คือเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ด้วยการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย และผลการศึกษาจากแบบสอบถามมายกร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานส่งแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองถึงที่ทำงานของผู้เชี่ยวชาญและนัดวันเวลาสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามวันเวลาที่นัดหมายไว้โดยขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญ ในการบันทึกเสียง บันทึกภาพ นำเทปบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์ มาดำเนินการถอดเทปบันทึกเสียงเป็นเอกสารเพื่อสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สรุปข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์รวมมาเป็นร่างการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. จัดระเบียบข้อมูล (data organizing) ได้แก่ การนำข้อมูลที่ไดมาจากการศึกษาเอกสารใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

2. การแสดงข้อมูล (data display) ได้แก่ การนำข้อมูลที่ไดจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบจากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

3. การหาข้อสรุป ได้แก่ การตีความหมายและตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัย ใช้การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นแรกผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าได้ข้อมูลเพียงพอแล้วหรือยัง ข้อมูลนั้นได้ตอบปัญหาของการวิจัยแล้วหรือไม่ หากผู้วิจัยพบว่าได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ด้านการลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้นของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การรณรงค์ให้ใช้วัสดุที่มีประโยชน์เช่นงานศพให้ใช้พัดลม ผ้าห่ม หรืออย่างอื่นแทนดอกไม้หรือพวงหรีด ใช้วัสดุทดแทนหรือใช้วัสดุที่รีไซเคิลได้ มีการประชาสัมพันธ์โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขด้วย 5ส ประชาชนที่เข้ามาทำบุญในวันพระมีการใช้ตะกร้า ปิ่นโตใส่อาหารเข้ามาในเวลาทำบุญวันพระที่วัด การสร้างจิตสำนึกเป็นสิ่งสำคัญของการลดปริมาณขยะมูลฝอย

ด้านการนำมาใช้ใหม่ของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า วัดจัดทำโครงการต่าง ๆ หลังจากใช้วัสดุแล้วก็นำกลับมาเก็บไว้หรือแจกให้ประชาชนนำไปใช้ การนำเหยือกน้ำ แก้วน้ำมาใช้แทนการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นพลาสติกที่ใช้งานอยู่ภายในวัด ไปไม้แห้ง อาหาร เศษอาหาร นำไปหมักเป็นปุ๋ย ขยะเปียก เศษอาหาร มาเป็นปุ๋ยอินทรีย์ ที่เป็นขวดแก้ว หรือถังสังฆทานมาใช้ จัดตะกร้าหรือสถานที่

ให้นำถุงพลาสติกที่แห้งทุกชนิดที่สามารถนำมาใช้ได้ อีก เป็นการนำมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์

ด้านการนำขยะมาแปรรูปของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า วัดต้องตั้งถังขยะรีไซเคิลพลาสติกขวดน้ำ ขวดแก้ว กระดาษ สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ การใช้ขวดน้ำขนาดใหญ่ มาทำเป็นกระถางปลูกต้นไม้ปลูกดอกไม้ นำกระดาษที่ใช้แล้วนำมาแปรรูปใช้ใหม่ กระดาษ ถุงพลาสติก กระสอบปุ๋ย นำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ นำวัสดุมาแปรรูป เช่น ยางรถยนต์ นำมาทำเป็นกระถางต้นไม้ เป็นเก้าอี้นั่งเล่น ส่งเสริมให้ประชาชนทำเป็นอาชีพเสริม สร้างมูลค่าเพิ่มได้

ด้านการซ่อมแซมหรือแก้ไขของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า วัดมีสถานที่มีอาคารในการซ่อมแซมและมีช่างที่ซ่อมโต๊ะ ตู้ เติียง และอุปกรณ์ต่าง ๆ หากจิตอาสาที่มีความรู้ด้านการซ่อมแซมแก้ไข ถ้าหากซ่อมไม่ได้ค่อยแปรรูปหรือแยกส่วนต่าง ๆ ไว้เป็นอะไหล่และเพื่อง่ายต่อการทำลาย

ด้านการหลีกเลี่ยงการใช้วัสดุที่ทำลายยากของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ตั้งถังขยะไว้ให้พระสงฆ์และประชาชนรู้ถึงถังขยะสีแดงทิ้งขยะประเภทมีพิษ เช่น ขวดผลิตภัณฑ์น้ำยาล้างห้องน้ำ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนใช้สินค้าชนิดเติมได้เพื่อลดปริมาณ เช่น ผงซักฟอก น้ำยาล้างจาน ถ่านไฟฉายที่ชาร์จได้ ธรรมชาติให้ประชาชนใช้สิ่งของที่ใช้ซ้ำได้ เช่น ถุงผ้า ตะกร้า เป้ ยาม หลีกเลี่ยงการใช้ถุงพลาสติกและโฟม วัสดุที่มีพิษควรทิ้งในถังขยะประเภทมีพิษให้หน่วยงานนำไปทิ้ง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดด้านการลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้น การใช้วัสดุที่มีประโยชน์เช่นงานศพให้ใช้พัดลม ผ้าห่มหรืออย่างอื่นแทนดอกไม้หรือพวงหรีด เพื่อลดการเกิดขยะมูลฝอย ประชาชนที่เข้ามาทำบุญในวันพระมีการใช้ตะกร้า ปิ่นโตใส่อาหารเข้ามาในเวลาทำบุญวันพระที่วัด เพื่อลดปริมาณขยะที่จะเกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของพระบุญธรรม ชุ่มเย็น และคณะ (2561) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศูนย์เรียนรู้การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของวัด จังหวัดปทุมธานี ขยะมูลฝอยในวัดส่วนใหญ่มาจากวัสดุบรรจุอาหารและขยะจากกิจกรรมการฌาปนกิจศพ การจัดเก็บดำเนินการวัดต้องการให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยในวัด รูปแบบศูนย์เรียนรู้การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของวัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพบุลย์ แจ่มพงษ์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การใช้ประโยชน์และการจัดการขยะ

มูลฝอยของครัวเรือนประชาชน ตำบลสวนหลวง อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า ได้ดำเนินการลดปริมาณขยะในครัวเรือน เช่น ใช้วัสดุหลาย ๆ ครั้ง ก่อนทิ้ง ใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก ใช้ปุ๋ยคอกแทน ปุ๋ยเคมี

2. รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดด้านการนำขยะมาใช้ใหม่ ประชาสัมพันธ์ให้พระสงฆ์และประชาชนใช้วัสดุที่สามารถนำมาใช้ใหม่ใช้ซ้ำได้ มีการนำเหยือกน้ำ แก้วน้ำ มาใช้แทนการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นพลาสติกที่ใช้งานอยู่ ใบไม้แห้ง อาหาร เศษอาหาร นำไปหมักเป็นปุ๋ย ขยะเปียก เศษอาหาร เปลือกผลไม้ มาเป็นปุ๋ยอินทรีย์ ขยะที่เป็นขวดแก้ว ด้านการนำมาใช้ใหม่ประกอบด้วย ประเภท ข้าวสุกภายในวัด เสื้อผ้า กระสอบปุ๋ย ผ้าใบผ้า เต็นท์ ป้ายไวไว และขวดแก้ว เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพัลลภ สิงหเสนี (2561) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนในรูปแบบประชารัฐ พบว่า แนวทางการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนจังหวัดนครปฐม ในรูปแบบประชารัฐสามารถดำเนินการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการองค์ความรู้และขยายผลชุมชนต้นแบบ การจัดตั้งบริษัทประชารัฐบริหารจัดการขยะมูลฝอยให้เกิดประโยชน์ทางสิ่งแวดล้อมที่มีชุมชนปลอดขยะมูลฝอยเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิตศรรัช วงษ์อนันต์ และคณะ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในหมู่ 10 ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า การจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนมีข้อค้นพบในเรื่องการทิ้งขยะประเภทผักอาหารและการจัดเก็บขยะที่ส่งต่อเทศบาล มีการต่อยอดนวัตกรรมการจัดการขยะของชุมชน อาทิ ปุ๋ยชีวภาพ/ก๊าซชีวภาพ หรือการพัฒนารูปแบบการจัดการขยะในชุมชนแบบมีส่วนร่วม

3. รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดด้านการนำขยะมาแปรรูป ส่งเสริมพระสงฆ์และประชาชนให้มีความรู้ในการรีไซเคิล หรือนำไปศึกษาดูงานด้านการแปรรูปจากการนำขยะมูลฝอยมารีไซเคิล นำมาแปรรูปใช้ได้ เช่น ตะเกียบที่ไม่ใช้แล้วจากโต๊ะจีน ทำเป็นโคไฟ ขยะประเภทกระดาษ ทำกระปุกออมสิน หรือ เช่น กระต่าย หมู ขยะประเภทกระป๋องเครื่องดื่ม ทำเป็นโมบายต่าง ๆ วัสดุที่เป็นกล่องนมหรือกล่องน้ำผลไม้ นำมาทำหมวก เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เอื้อการนา และดิฐา แสงวัฒนะชัย (2563) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยภายในเขตเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายในการจัดการขยะมูลฝอยการสนับสนุน การจัดการขยะแบบครบวงจร การส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนคัดแยกขยะมูลฝอยอย่างต่อเนื่อง เช่น การคัดแยกขยะที่ครัวเรือน ทำกิจกรรมอย่างอื่น เช่น การทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยน้ำ ธนาคารขยะ ทอดผ้าป่าขยะรีไซเคิล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสันชัย พรหมสิทธิ์ และคณะ (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการขยะกับความเหมาะสมของพื้นที่องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น 1) มีการทำกิจกรรมลดปริมาณขยะและกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการคัดแยกขยะตามหลัก บวร เช่น กิจกรรมผ้าป่าขยะ ถูพลาสติกแลกไข่ ขยะพิษแลกแต้ม ประกวตหน้าบ้านน่ามอง กิจกรรมกองทุนฌาปนกิจจากขยะและธนาคารขยะ 2) รูปแบบการจัดการขยะให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ขยะ Recycle ชาวบ้านสามารถสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนในการขายขยะด้วยตัวเอง 3) เศษใบไม้สามารถทำเป็นขยะอินทรีย์ ชาวบ้านจะนำมาใส่ถุงเก็บไว้ที่วัด และจะมีผู้มีจิตศรัทธามอบริจาคเป็นเงินบำรุงวัด เพื่อนำเศษใบไม้ที่สามารถนำไปเป็นขยะอินทรีย์ไปทำปุ๋ยหมักต่อไป

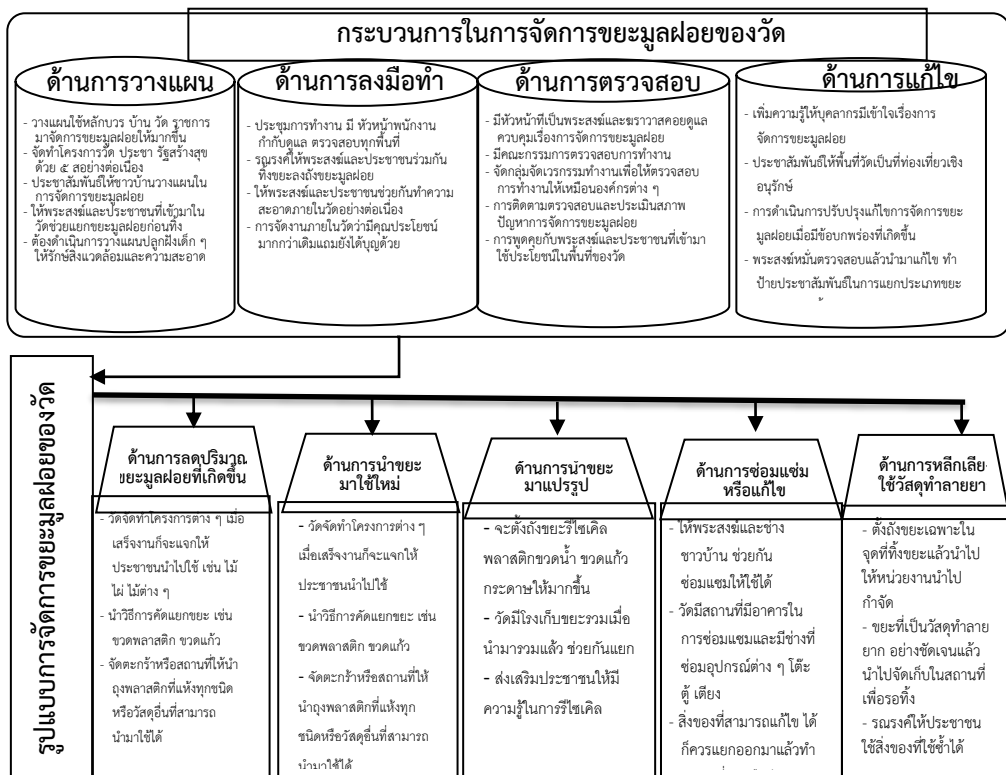
4. รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดด้านการซ่อมแซมหรือแก้ไข วัดมีสถานที่ในการซ่อมแซมและมีช่างที่ซ่อมอุปกรณ์ต่าง ๆ โต๊ะ ตู้ เตียง พระสงฆ์จัดสถานที่แล้วนำช่างชาวบ้าน ช่วยกันซ่อมแซมเพื่อนำมาใช้ได้อีก เพราะอุปกรณ์ต่าง ๆ นำมาซ่อมแล้วก็สามารถนำกลับไปใช้ได้เหมือนเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของจอมจันทร์ นทีวัฒนา และวิชัย เทียนถาวร (2560) ได้วิจัยเรื่อง ความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการลดขยะชุมชนแม่กาอำเภอมือง จังหวัดพะเยา จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความรู้ของชุมชนในการลดขยะตามหลัก 5R ได้แก่ ความรู้เรื่องการลดการใช้ การซ่อมแซม และการปฏิเสธไม่ใช้ และมีความรู้เรื่องการลดขยะเรื่องการใช้ซ้ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงสมร พิกสังข์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนในชุมชนเขตดุสิตของกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติของการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนตามหลักการ 5R ในด้านการลดปริมาณขยะ (Reduce) การนำวัสดุกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) การนำวัสดุที่ชำรุดมาซ่อมแซมใช้ใหม่ (Repair) และการนำวัสดุหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) ด้านการหลีกเลี่ยงวัสดุที่ย่อยสลายยาก (Reject) รวมทั้งปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ความรู้ให้เยาวชนและคนในชุมชนได้ตระหนักถึงการคัดแยกขยะรวมทั้งต้องการให้ชุมชนจัดกิจกรรมประกวดหน้าบ้านสะอาดปลอดขยะเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับครัวเรือนในการพัฒนาครัวเรือนของตนให้สะอาดอยู่เสมออันส่งผลต่อสุขภาพของคนในชุมชนให้ดีขึ้น

5. รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยด้านการหลีกเลี่ยงการใช้วัสดุที่ทำลายยาก ตั้งถึงขยะเฉพาะในจุดที่ทิ้งขยะ เป็นถึงขยะสีแดง คือ ถึงขยะที่เป็นวัสดุทำลายยากอย่างชัดเจนแล้วนำไปจัดเก็บในสถานที่เพื่อรอนำไปให้หน่วยงานนำไปกำจัด เพราะขยะประเภทนี้มีจำนวนน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอนุชิต นางาม (อดิยุตโต) และสุนันทา เลาวัญศิริ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การสำรวจองค์ประกอบของขยะมูลฝอยของวัดสามประเภท ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการขยะและมูลฝอยที่เหมาะสมของทั้งสามวัดควรจะมีการคัดแยกขยะมูลฝอยก่อนทิ้ง มีการคัดแยกขยะมูลฝอยทุกประเภทเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ขยะย่อยสลาย ขยะรีไซเคิล ขยะอันตรายและขยะทั่วไป รูปแบบการจัดวาง

ภาชนะรองรับขยะมูลฝอยตามมาตรการการจัดการขยะมูลฝอย ได้แก่ การลดขยะที่ต้นทาง การลดขยะที่กลางทาง และการกำจัดขยะที่ปลายทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงสมร พักสังข์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนในชุมชนเขตดุสิตของกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนตามหลักการ 5R ในด้านการลดปริมาณขยะ (Reduce) การนำวัสดุกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) การนำวัสดุที่ชำรุดมาซ่อมแซมใช้ใหม่ (Repair) และการนำวัสดุหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) ด้านการหลีกเลี่ยงวัสดุที่ย่อยสลายยาก (Reject) การมีส่วนร่วมความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะ และนำหลักการ 5R มาใช้ในการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยของครัวเรือน

องค์ความรู้

จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ ดังแสดงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ที่มา : พระสมพล ยสชาติ (2566) จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ คือ

รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้นของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าการรณรงค์ให้ใช้วัสดุที่มีประโยชน์เช่นงานศพให้ใช้พัดลม ผ้าห่มหรืออย่างอื่นแทนดอกไม้หรือพวงหรีด มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนที่เข้ามาทำบุญในวันพระมีการใช้ตะกร้าปันโตใส่อาหารเข้ามาในเวลาทำบุญวันพระที่วัด การสร้างจิตสำนึกเป็นสิ่งสำคัญของการลดปริมาณขยะมูลฝอย

ด้านการนำขยะมาใช้ใหม่ของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า วัดจัดทำโครงการต่าง ๆ หลังจากใช้วัสดุแล้วก็นำกลับมาเก็บไว้เพื่อเป็นการใช้ในครั้งต่อไปหรือแจกให้ประชาชนนำไปใช้ และมีการนำเหยือกน้ำ แก้วน้ำมาใช้แทนการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นพลาสติกที่ใช้ภายในวัด นำวิธีการคัดแยกขยะ เช่น ขวดพลาสติก ขวดแก้ว แล้วนำไปขายในร้านของเก่า ไปไม้แห้ง อาหาร เศษอาหาร นำไปหมักเป็นปุ๋ย ขยะเปียก เศษอาหาร เปลือกผลไม้ มาเป็นปุ๋ยอินทรีย์ ขยะที่เป็นขวดแก้ว หรือถังสังกะสีมาใช้ จัดตะกร้าหรือสถานที่ให้นำถุงพลาสติกที่แห้งทุกชนิดที่สามารถนำมาใช้ได้ อีก เป็นการนำมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์

ด้านการนำขยะมาแปรรูปของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า วัดต้องตั้งถังขยะรีไซเคิลพลาสติกขวดน้ำ ขวดแก้ว กระดาษให้มากขึ้น สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ของแต่ละประเภทได้ เช่น ขวดแก้ว กระดาษ พลาสติก โลหะ นำขวดแก้วนำมาตกแต่งการก่อสร้างได้ การใช้ขวดน้ำขนาดใหญ่ มาทำเป็นกระถางปลูกต้นไม้ปลูกดอกไม้ นำกระดาษที่ใช้แล้วประเภท กระดาษ ถุงพลาสติก กระสอบปุ๋ย นำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ นำวัสดุ เช่น ยางรถยนต์ นำมาทำเป็นกระถางต้นไม้ เป็นเก้าอี้นั่งเล่น ส่งเสริมให้ประชาชนทำเป็นอาชีพเสริมในครัวเรือน สร้างมูลค่าเพิ่มได้

ด้านการซ่อมแซมหรือแก้ไขของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า วัดมีอาคารในการซ่อมแซมโต๊ะ ตู้ เติงและอุปกรณ์ต่าง ๆ นำอุปกรณ์ที่เสียหายมาซ่อมแซมโดยได้ทำสถานที่ที่จะนำอุปกรณ์เหล่านั้นมารวมไว้ ค่อยซ่อมแซมแก้ไข ถ้าหากซ่อมไม่ได้ค่อยแปรรูปหรือแยกส่วนต่าง ๆ ไว้เป็นอะไหล่และเพื่อง่ายต่อการทำลาย

ด้านการหลีกเลี่ยงการใช้วัสดุที่ทำลายยากของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ตั้งถังขยะไว้ให้พระสงฆ์และประชาชนรู้ว่าถังขยะสีแดงทิ้งขยะประเภทมีพิษ เช่น ขวดผลิตภัณฑ์น้ำยาล้างห้องน้ำ หรือกระป๋องฉีดยาฉีดกันยุง ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนใช้สินค้าชนิดเดิมได้เพื่อลดปริมาณ เช่น ผงซักฟอก น้ำยาล้าง

จาน ถ่านไฟฉายที่ชาร์จได้ วัสดุที่มีพิษควรห่อให้ดีแล้วทิ้งในถังขยะประเภทมีพิษให้หน่วยงานนำไปทิ้ง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

คณะกรรมการการทำงานในโครงการ ควรศึกษาพื้นที่ ตรวจสอบสภาพความเป็นจริงของพระสงฆ์และประชาชนในชุมชน เพื่อรับฟังความคิดเห็นของชาวบ้านซึ่งต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกต้อง

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการเพิ่มถังขยะมูลฝอยแบบแยกให้มากกว่าเดิมเพื่อเพียงพอต่อปริมาณขยะแต่ละชุมชน และจัดหาสถานที่ในการจัดการขยะรีไซเคิล
2. ควรมีแนวทางการแก้ไขปัญหา เรื่องสิ่งแวดล้อม เรื่องชุมชนน่าอยู่ด้วยจิตสำนึก จัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครกัน ดูแลให้เกิดประโยชน์ในชุมชนตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขอเสนอเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

ควรนำงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาใช้ในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้มีประโยชน์อย่างมาก ที่มีพระสงฆ์และประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2562). *คู่มือแนวปฏิบัติการลด และคัดแยกขยะมูลฝอย ในหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้โครงการ ทำความดีด้วยหัวใจ ลดภัยสิ่งแวดล้อม*. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: บริษัท ฮีลท์ จำกัด.
- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2561). *วัดกับการจัดการสิ่งแวดล้อม*. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://datacenter.deqp.go.th/service-portal/green/Thailandgreener_ligion/bhudist-andenvironment.

- จอมจันทร์ นทีวัฒนา และวิชัย เทียนถาวร. (2560). ความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการลดขยะชุมชนแม่กา อำเภอมือง จังหวัดพะเยา. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 25(2), 316 - 330.
- ดวงสมร พิกสังข์. (2555). *หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนในชุมชนเขตคูสิตของกรุงเทพมหานคร (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ.
- เดชา บัวเทศ และนิเทศ สนั่นนารี. (2558). รูปแบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในวัดเพื่อการดูแลสุขภาพพระสงฆ์จังหวัดสระบุรี. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 15(2), 77-85.
- พระบุญธรรม ชุ่มเย็น และคณะ. (2561). รูปแบบการพัฒนาศูนย์เรียนรู้การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของวัด จังหวัดปทุมธานี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(1) 332 - 343.
- พระอนุชิต นางาม (อดุลยตุโต) และสุนันทา เลาวัญศิริ. (2564). การสำรวจองค์ประกอบของขยะมูลฝอยของวัดสามประเภท. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 10(2), 108-117.
- พัลลภ สิงหเสนี. (2561). แนวทางการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างยั่งยืนในรูปแบบประชารัฐ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- ไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2555). *การใช้ประโยชน์และการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนประชาชน ตำบลสวนหลวง อำเภอมัวพวา จังหวัดสมุทรสงคราม (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิฑูร เอียงการนา และดิฐา แสงวัฒนะชัย. (2563). การศึกษาแนวทางการจัดการขยะมูลฝอยภายในเขตเทศบาลเมืองบุรีรัมย์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 15(2), 87 - 99.
- สิตศรรัช วงษ์อนันต์ และคณะ. (2561). การศึกษาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในหมู่ 10 ตำบลขามใหญ่ อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์*, 2(3), 32 - 47.
- สันชัย พรหมสิทธิ์ และคณะ. (2562). รูปแบบการจัดการขยะกับความเหมาะสมของพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(2), 459 - 483.

**การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
โดยการประยุกต์ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา***
**TOURISM MANAGEMENT DEVELOPMENT IN THE EASTERN ECONOMIC
CORRIDOR BY APPLYING THE BUDDHIST TEACHING PRINCIPLES**

พัชรศศิ เรืองมณีญาติ, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรพล สุธะพรหม
Phatsasi Ruaengmaneeya, Kiettisak Suklueang, Surapon Suyaprom
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: bumbunsiya@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ 3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยการประยุกต์ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.960

ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ พบว่าปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยวส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหลักอปริหานิยธรรม 7 ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษ โดยให้นำหลักอปริหานิยธรรม 7 เข้ามาประยุกต์เพื่อพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวคือ หมั่นประชุมกันเนื่องนิത്യ พร้อมเพรียงกันประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่การท่องเที่ยว เคารพสิทธิมนุษยชน ให้ความเคารพสถานที่ ดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือนนอกจากนั้น ยังมีการเสริมสร้างด้วยปัจจัยด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย สิ่งดึงดูดใจ กิจกรรม การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก และที่พัก เพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นพื้นฐานเพื่อไปสู่สิ่งที่เลอค่า

คำสำคัญ: การจัดการท่องเที่ยว; เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก; หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา

*Received July 28, 2023; Revised August 10, 2023; Accepted August 13, 2023

Abstract

The objectives of this research paper were: 1. To study tourism management in the Eastern Economic Corridor (EEC), 2. To examine factors affecting tourism management in the EEC, and 3. To propose the development of tourism management in the EEC by applying Buddhist teaching principles. This study was conducted using mixed research methods. The quantitative component involved collecting data from 399 participants through a questionnaire, which achieved a total reliability score of 0.960.

The research findings were: 1. Tourism management in the Eastern Economic Corridor was highly effective overall. 2. Factors that influenced tourism management in the Eastern Economic Corridor included tourism promotion, which significantly impacted management practices at the 0.05 level. Additionally, the Aparihaniyadhamma 7 principles significantly influenced tourism management at the same statistical level. 3. The development proposal for tourism management in the Eastern Economic Corridor recommended applying the Aparihaniyadhamma 7 principles. These principles encompassed continuous and unified meetings, avoiding inappropriate directives, respecting and listening to the opinions of elders or tourism professionals, upholding human rights, respecting the locale, and caring for visitors. Moreover, the proposal highlighted the importance of enhancing tourism factors such as attractions, activities, accessibility, facilities, and accommodations to transform local elements into valuable assets.

Keywords: Tourism Development; Eastern Economic Corridor; Buddhism Teaching Principles

บทนำ

การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในแผนงานย่อยภายใต้แผนการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการยกระดับการท่องเที่ยวในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง สู่การท่องเที่ยวระดับโลกอย่างยั่งยืนรองรับนักท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและกลุ่มเชิงสุขภาพ เพื่อสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้ประชาชนในพื้นที่ให้สูงขึ้น จากการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว โดยอาศัยเครือข่ายโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและโลจิสติกส์จากโครงการ EEC เพื่อ

เชื่อมโยงการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมหลัก สนับสนุนการค้า การบริการ และการท่องเที่ยวที่จะเพิ่มขึ้น อำนวยความสะดวกในการเดินทางได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ด้านการขนส่งและการท่องเที่ยวให้แก่ประชาชน นักท่องเที่ยว และนักลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไทยในพื้นที่ EEC ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยมีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นทั้งด้านจำนวนผู้มาเยี่ยมเยือน และรายได้จากการท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามจำนวนผู้มาเยี่ยม (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยว และนำรายได้มาสู่พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจะเป็นประโยชน์ต่อนักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่นรวมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยการนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวและส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว และในขณะเดียวกัน พระพุทธศาสนาได้มีคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยว โดยเฉพาะกลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มผู้ประกอบการและกลุ่มประชาชน สามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยว ซึ่งหลักธรรมที่กล่าวมานี้ คือ หลักอภิธานียธรรม 7 หลักธรรมสำหรับใช้ในการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันมิให้การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวเสื่อมถอยลงไป คือ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุม 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ 4) การให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่/ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว 5) เคารพสิทธิมนุษยชน 6) การให้ความเคารพสถานที่ 7) ให้การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน (ที.ม. (ไทย) 10/70/90.)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยการประยุกต์ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา” โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามามีบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยว ผลจากการศึกษานี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ซึ่งสามารถนำไปเป็นตัวแบบในการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการพัฒนาเขตพื้นที่พิเศษภาคตะวันออกของรัฐบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยการประยุกต์ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวโดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จังหวัดระยอง จำนวน 243,502 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง, 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 399 ตัวอย่าง

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย กลุ่มนักท่องเที่ยวจำนวน 2 คน กลุ่มผู้ประกอบการท่องเที่ยวจำนวน 4 คน กลุ่มข้าราชการในพื้นที่จำนวน 4 คน กลุ่มผู้นำชุมชนในพื้นที่จำนวน 4 คน กลุ่มนักวิชาการสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์จำนวน 2 คน กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาจำนวน 2 รูปหรือคนรวม 18 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยว 3) หลักการบริหารนิยธรรม 7 และ 4) การจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก การหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.60 จำนวน 1 ข้อ, เท่ากับ 0.80 จำนวน 6 ข้อ และเท่ากับ 1.00 จำนวน 36 ข้อ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เท่ากับ 0.960 ส่วนในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชน และผู้ประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 399 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.87$) รองลงมาคือ การสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.86$) การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.78$) และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X}=3.69$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยว ประกอบด้วย สิ่งดึงดูดใจ กิจกรรมการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวก ที่พัก อย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยว	B	S. E	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.028	.161		12.602	.000
การเข้าถึง (Fac3)	.282	.038	.382	7.337**	.000
สิ่งอำนวยความสะดวก (Fac4)	.119	.039	.144	2.674**	.008
กิจกรรม (Fac2)	.112	.043	.137	2.585*	.010
สิ่งดึงดูดใจ (Fac1)	.108	.028	.134	2.874**	.004
ที่พัก (Fac5)	.063	.029	.101	2.162*	.031

Multiple R = .515c R² = .266 Adjusted R² = .260 S.E = .395

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยวส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรม สิ่งดึงดูดใจ และที่พัก โดยปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยวสามารถร่วมกันทำนายการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้ร้อยละ 26.0 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.028 + .282\text{Fac3} + .119\text{Fac4} + .112\text{Fac2} + .108\text{Fac1} + .063\text{Fac5}$$

$$ZY = .382\text{Fac3} + .144\text{Fac4} + .137\text{Fac2} + .134\text{Fac1} + .101\text{Fac5}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักอภินิหารธรรม 7 ประกอบด้วย หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ พร้อมเพรียงกันประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่/ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวเคารพสิทธิมนุษยชน ให้ความเคารพสถานที่ ดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน อย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หลักอภินิหารธรรม 7 ที่ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตัวแปรหลักอภินิหารธรรม 7	B	S.E	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.027	.136		7.573	.000
หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ (Dham1)	.216	.040	.272	5.446**	.000
ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ (Dham3)	.170	.042	.212	4.046**	.000
ให้การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน (Dham7)	.120	.023	.195	5.155**	.000
พร้อมเพรียงกันประชุม (Dham2)	.130	.042	.159	3.115**	.002
การความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว (Dham4)	.081	.036	.101	2.284*	.023

Multiple R = .729eR2 = .531 Adjusted R2 = .525 S.E = .316

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอภินิหารธรรม 7 ส่งผลต่อการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน พร้อมเพรียงกันประชุม ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่/ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว โดยมีตัวแปร 2 ตัว ที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ การเคารพสิทธิมนุษยชน และการให้ความเคารพสถานที่ โดยหลัก อภินิหารธรรม 7 สามารถร่วมกันทำนายการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้ร้อยละ 52.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.027 + .216Dham1 + .170Dham3 + .120Dham7 + .130Dham2 + .081Dham4$$

$$ZY = .272Dham1 + .212Dham3 + .195Dham7 + .159Dham2 + .101Dham4$$

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยการประยุกต์ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา พบว่า การจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 1. ด้านการพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว โดยการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว การพัฒนาสินค้าและบริการไปสู่ระดับสากล 2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก มีระบบเครือข่ายไร้สายครอบคลุมทุกพื้นที่ 3. การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว การเป็นเจ้าบ้านที่ดี มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ 4. การสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่นักท่องเที่ยว โดยมีการนำหลักอปริหานิยธรรม 7 เข้ามาประยุกต์เพื่อพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 1. หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2. พร้อมเพรียงกันประชุม 3. ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ 4. ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว 5. เคารพสิทธิมนุษยชน 6. ให้ความเคารพสถานที่ 7. ดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน นอกจากนี้ยังเสริมสร้างด้วยปัจจัยด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย สิ่งดึงดูดใจ กิจกรรม การเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวรองลงมากคือการสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย คล้ายแสง (2562) ที่พบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ มีปัจจัยด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬา ประกอบด้วย พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว พัฒนโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว สร้างความสมดุลและการบูรณาการจัดการท่องเที่ยวภายในจังหวัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาธีรวัฒน์ เสสบุญโญ (สันยคติทัศน์) (2564) ที่พบว่า การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย ด้านให้ความสำคัญกับประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ด้านการจัดการทางเศรษฐกิจ สังคม ด้านการคงไว้ซึ่งวิถีชีวิตของท้องถิ่นในแง่ของสังคมและวัฒนธรรม ด้านให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องทุก

ฝ่าย ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ด้านการสร้างสภาพจิตใจแก่นักท่องเที่ยว และด้านการคำนึงถึงขีดความสามารถรองรับของพื้นที่และความสะอาดของพื้นที่นอกจากนี้ การจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกยังสอดคล้องกับ เสกสรรค์ สนาวา และคณะ (2563) ที่กล่าวว่า การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมถือเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยยกระดับศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนให้มีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น โดยการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีบทบาทในการแสดงออกถึงความเป็นเจ้าของทรัพยากรร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศาสนา รวมถึงประเพณีวัฒนธรรมให้คงอยู่คู่กับประชาชนและชุมชนสืบไป

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยว พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยวส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการคือ การเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรม สิ่งดึงดูดใจ และที่พัก ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ 0.260 แสดงว่า ปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยวสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้ร้อยละ 26.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชนิภา อินทสุวรรณ์ (2564) ที่พบว่า การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดสมุทรสาคร มีปัจจัยที่สำคัญ คือ ด้านคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว มีสถานที่ท่องเที่ยว สินค้าและบริการที่ได้มาตรฐาน ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่ท่องเที่ยวอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร การคมนาคมที่สะดวกสบาย ด้านบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยว บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ให้บริการและคำแนะนำที่ดีแก่นักท่องเที่ยว ด้านการสร้างภาพลักษณ์ให้การท่องเที่ยว มีการพัฒนาสินค้าและบริการบนพื้นฐานเอกลักษณ์ความเป็นไทย ส่งเสริมการตลาด เพื่อกระตุ้นให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

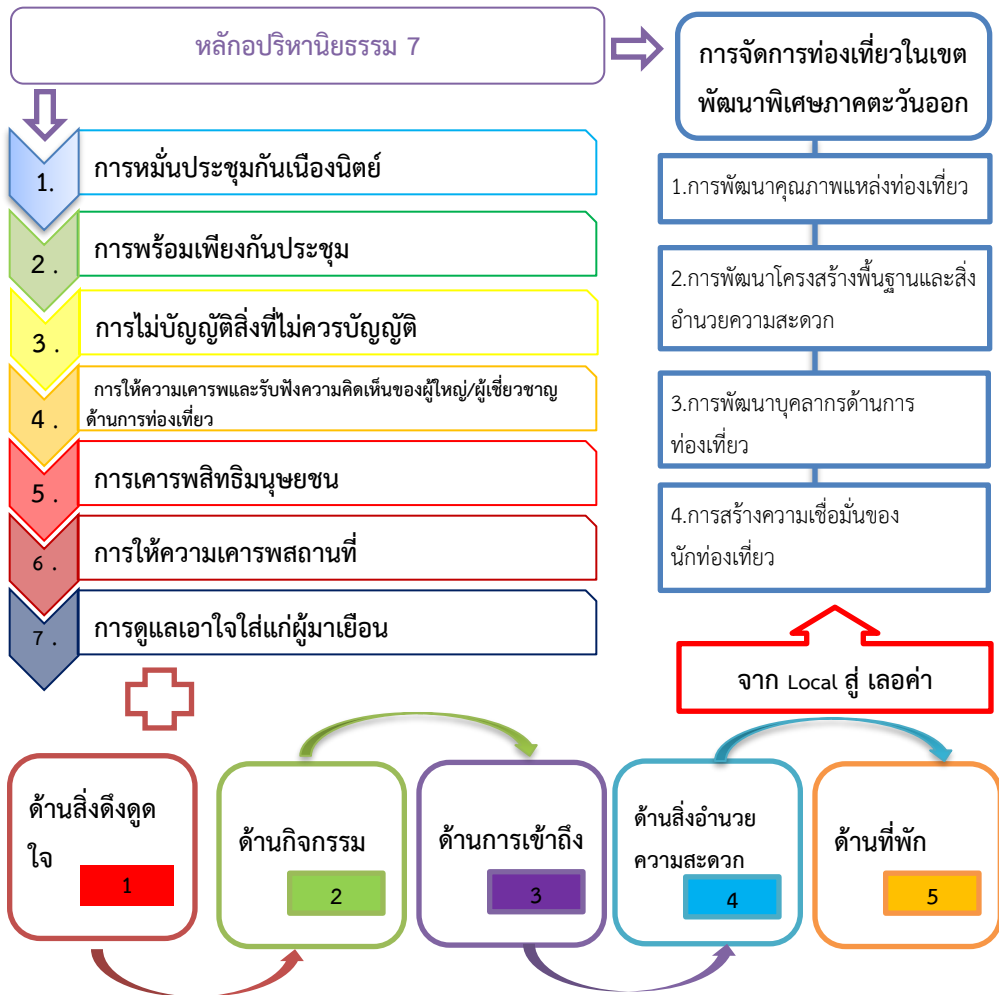
2. ด้านหลักการบริหารนิยธรรม 7 พบว่า หลักการบริหารนิยธรรม 7 ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ ดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน พร้อมเพรียงกันประชุม เคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่/ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ 0.525 แสดงว่า หลักการบริหารนิยธรรม 7 สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้ร้อยละ 52.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ปิยะเจริญเดช (2564) ที่พบว่ารูปแบบการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวบนพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดสงขลา

โดยการบูรณาการหลักอปริหานิยธรรม 7 เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวที่ถูกต้องตามหลักการและหลักธรรม คือ หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ พร้อมเพรียงกันประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ เคารพสิทธิมนุษยชน ให้ความเคารพสถานที่ ให้การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 1. การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว 2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 3. การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว 4. การสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว โดยนำหลักอปริหานิยธรรม 7 เข้ามาประยุกต์เพื่อพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ พร้อมเพรียงกันประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ ให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่/ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว เคารพสิทธิมนุษยชน ให้ความเคารพสถานที่ และดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน นอกจากนี้ยังเสริมสร้างด้วยปัจจัยด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย สิ่งดึงดูดใจ กิจกรรม การเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวก และที่พัก เพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็น Local เพื่อไปสู่สิ่งที่เลอค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณี นวสินธุ์ และคณะ (2563) ที่พบว่า การบูรณาการรูปแบบการท่องเที่ยวจากฐานอัตลักษณ์ท้องถิ่นสู่การท่องเที่ยววิถีไทยอย่างสร้างสรรค์ เป็นการออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวให้เข้าถึงเรื่องราวประวัติศาสตร์ที่มีชีวิต โดยใช้การสื่อสารเรื่องราวอย่างสร้างสรรค์ Storytelling สร้างการเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัส แสดงออกผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยว 1) กิจกรรมการทำขนมหวานตามตำนานท้าวทองกีบม้า 2) กิจกรรมการทำอาหารพื้นถิ่นจากวัตถุดิบปลอดสารพิษ 3) กิจกรรมการแต่งกายชุดไทยท่องเที่ยวในแหล่งโบราณสถานและเทศบาลงานประเพณี ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว สามารถส่งมอบคุณค่าสูงสุดให้กับนักท่องเที่ยว และเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเจ้าของภูมิปัญญา นักท่องเที่ยวจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากกิจกรรมท่องเที่ยว ก่อให้เกิดความประทับใจและรู้สึกคุ้มค่า โดยนำเสนอผ่านรูปแบบการตลาดใหม่ๆ ร่วมกับผู้ประกอบการนำเที่ยวรุ่นใหม่ที่มีดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้แก่นักท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนต่อไป

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกโดยการประยุกต์ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกโดยการประยุกต์ตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา

สรุปได้ว่า การจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว โดยการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาสินค้าและบริการไปสู่ระดับสากล การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน มีความน่าสนใจ และตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยว การให้บริการอย่างมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ และการสร้างกิจกรรมท่องเที่ยวที่น่าสนใจและมีคุณภาพ 2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านถนน บริการจุดเชื่อมต่อระบบเครือข่ายไร้สาย ครอบคลุมทุกพื้นที่ การพัฒนาระบบขนส่ง ทั้งขนส่งสาธารณะ ระบบราง และเครื่องบิน

การพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวให้มีความสะอาดสวยงาม และส่งเสริมการศึกษาและสถานที่สำหรับการเรียนรู้ 3. การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ร่วมกันปลูกฝังให้ทุกคนแสดงออกถึงการเป็นเจ้าบ้านที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการให้บริการและคำแนะนำที่ดีแก่นักท่องเที่ยว ให้มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ พัฒนาทักษะทางอาชีพให้แก่บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4. การสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว โดยมีมาตรการรักษาความปลอดภัยและมาตรการป้องกันเพื่อความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี มุ่งเน้นการสื่อสารคุณค่าของ EEC ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่นักท่องเที่ยว มีการสื่อสารที่เป็นระบบและทั่วถึงแก่นักท่องเที่ยวและสร้างความร่วมมือด้านธุรกิจท่องเที่ยวกับภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น

หลักการบริหารนิยาม 7 เข้ามาประยุกต์เพื่อพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 1. การหมั่นประชุมกันเนื่องนิยาม โดยมีการประชุมพบปะปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ 2. การพร้อมเพรียงกันประชุม มุ่งมั่นทำงานของส่วนรวมให้ดีและพร้อมเพรียงกันป้องกันสิทธิประโยชน์ของส่วนรวมรับผิดชอบในการกิจร่วมกัน 3. การไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ควรบัญญัติ ยึดถือปฏิบัติตามหลักการเดิมของหมู่คณะ ทำตามกฎระเบียบที่เคยกำหนดไว้ การจะบัญญัติสิ่งใหม่ๆ หรือล้มเลิกกฎระเบียบเดิมต้องผ่านการทำประชาพิจารณ์ก่อน 4. การให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่/ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวเพื่อนำมาพัฒนาต่อยอด 5. การเคารพสิทธิมนุษยชน ให้เกียรติและคุ้มครองนักท่องเที่ยว เช่น สตรี เด็ก และคนชรา เคารพในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา หรือความแตกต่างทางวัฒนธรรม 6. การให้ความเคารพสถานที่ ช่วยกันปกป้องรักษาปูชนียสถานที่สำคัญ เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นศูนย์รวมใจของคนในพื้นที่และนักท่องเที่ยว รวมทั้งเชิดชูและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น 7. การดูแลเอาใจใส่แก่ผู้มาเยือน เต็มใจต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างด้วยปัจจัยด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก เพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็น Local เพื่อไปสู่สิ่งที่เลอค่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกควรมีนโยบายการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งเรื่องส่งเสริมการท่องเที่ยวทางอุตสาหกรรม การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมการ

ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม การสร้างสถานที่ท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและรัฐบาล เพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

2. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกควรมีนโยบายสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อให้มีความพร้อมในการต้อนรับนักท่องเที่ยวทั้งเรื่องการพัฒนาทางหลวงและระบบขนส่ง การพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว การส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ การสร้างศูนย์การประชุมและการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานด้านการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยวเพื่อนำมาปรับปรุงและบูรณาการร่วมกันเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นสากล

2. หน่วยงานด้านการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกควรมีการจัดประชุมกันอย่างพร้อมเพรียงและสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการทำงาน

3. หน่วยงานด้านการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกควรมีการทำประชาคม เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวในพื้นที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยโดยการนำหลัก SDGs (Sustainable Development Goals) 17 ข้อ ของ UN มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในพื้นที่ท่องเที่ยวต่างๆ ในประเทศไทย

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวแห่งใหม่ เพื่อพัฒนาพื้นที่นั้นให้เป็นแลนด์มาร์กแห่งใหม่ ตามคำนิยามจาก “ชุมชนสู่สากล”

เอกสารอ้างอิง

กชนิภา อินทสุวรรณ์. (2564). รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดสมุทรสาคร (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทัศนีย์ ปิยะเจริญเดช. (2564). รูปแบบการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวบนพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดสงขลา (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ธงชัย คล้ายแสง. (2562). *การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์* (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธารณี นวสันธิ์ และคณะ. (2563) การบูรณาการรูปแบบการท่องเที่ยวจากฐานอัตลักษณ์ท้องถิ่นสู่การท่องเที่ยววิถีไทยอย่างสร้างสรรค์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารเซนส์จอห์น*, 23(32), 351-368.
- พระมหาธีรวัฒน์ เสสปัญโญ (สันยคติทัศน์). (2564). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย* (ดุขฎิณิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสกสรรค์ สนวา และคณะ. (2563). การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตของคนในชุมชน. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(1), 259 - 276.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). *แผนปฏิบัติการการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง. (2564). *จำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร จำแนกเพศ รายอายุ ณ กรกฎาคม 2564*. สืบค้น 9 มกราคม 2566, จาก: <https://www.rayonghealth.com/web/stat.php>.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานคุณวุฒิ
ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและอัตลักษณ์บัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*
GRADUATE QUALITY OF NATIONAL EDUCATIONAL STANDARDS, THAI
QUALIFICATIONS FRAMEWORK FOR HIGHER EDUCATION, AND GRADUATE
IDENTITY OF PROGRAM IN COMMUNITY DEVELOPMENT,
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES,
NAKHON SI THAMMARAT RAJABHAT UNIVERSITY.

เดโช แขน้ำแก้ว, เชษฐา มุทะมัด

Daycho Khaenamkhaew, Chettha Muhamad

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: Daycho_kha@nstru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาคุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อศึกษาคุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและเพื่อศึกษา อัตลักษณ์ของบัณฑิต ศึกษาเชิงปริมาณกับผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 13 คน โดยใช้แบบสอบถาม ออนไลน์ วิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.59$) ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.49$, $\sigma=0.56$) รองลงมาคือ พลเมืองเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.44$, $\sigma=0.60$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$, $\sigma=0.59$) 2. คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.37$, $\sigma=0.63$) ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.60$, $\sigma=0.57$) รองลงมาคือ ลักษณะบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.63$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.25$, $\sigma=0.59$) 3. อัตลักษณ์ของบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.30$, $\sigma=0.65$) ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีจิตสาธารณะอยู่ในระดับมาก

*Received June 17, 2023; Revised June 29, 2023; Accepted June 30, 2023

ที่สุด ($\mu=4.59$, $\sigma=0.55$) รองลงมาคือ นักคิดอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$, $\sigma=0.59$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นักปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.05$, $\sigma=0.69$)

คำสำคัญ: คุณภาพบัณฑิต; มาตรฐานการศึกษาของชาติ; มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ; อัตลักษณ์บัณฑิต

Abstract

This research to study graduate quality of national educational standards. To study Thai qualifications framework for higher education, and to study graduate identity. A quantitative study was conducted on 13 graduate users by online questionnaire. Analyzes for frequency, percentage, mean and standard deviation.

it was found that: 1. Graduate Quality of National Educational Standards, overall was at a high level ($\mu=4.39$, $\sigma=0.59$) The side with the highest mean is the learner was at a high level ($\mu=4.49$, $\sigma=0.56$), followed by the strong citizen at a high level ($\mu=4.44$, $\sigma=0.60$), and the lowest mean is the co-innovators were at a high level ($\mu=4.26$, $\sigma=0.59$). 2. Graduate quality of Thai Qualifications Framework for Higher Education overall was at a high level ($\mu=4.37$, $\sigma=0.63$). The side with the highest mean is Ethical aspect was at the highest level ($\mu=4.60$, $\sigma=0.57$), followed by personality at high level ($\mu=4.39$, $\sigma=0.63$), and the lowest mean is knowledge was at a high level ($\mu=4.25$, $\sigma=0.59$). 3. Graduate identity, overall was at a high level ($\mu=4.30$, $\sigma=0.65$). The side with the highest mean is the public mind was at the highest level ($\mu=4.59$, $\sigma=0.55$), followed by the thinker at the high level ($\mu=4.26$, $\sigma=0.59$), and the lowest mean is Practitioner was at a high level ($\mu=4.05$, $\sigma=0.69$).

Keywords: Graduate Quality; National Educational Standards; Thai Qualifications Framework for Higher Education; Graduate Identity

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏน้อมนำพระราชโองบายด้านการศึกษาในการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดทำยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ขึ้นต่อมาได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2561 โดยการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น อยู่บนฐานความรู้ ความเข้าใจ ร่วมกันและตรงตามเจตนารมณ์ของแผนยุทธศาสตร์บนพื้นฐานศักยภาพและบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัยนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์และเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพ มีสมรรถนะและเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ (ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทปอ.มรภ.), 2562) ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เน้นบริการวิชาการ สืบสานพระปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและมีพันธกิจที่สำคัญ ประกอบด้วย การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคมและมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต การวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ มุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม การบริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล พร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2558)

สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เน้นจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างบัณฑิตเป็นผู้มีความรู้ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ บัณฑิตเป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในชุมชนท้องถิ่น บัณฑิตเป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อประสานงานและประสานความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นและทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่บัณฑิตเป็นนักวิจัยที่มีคุณภาพ โดยเน้นการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและเผยแพร่ผลงานทั้งในระดับประเทศและสากล บัณฑิตสามารถส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถพึ่งตนเองและดำเนินชีวิตภายใต้ความพอเพียงอย่างมีความสุขและเรียนรู้

การแก้ปัญหาและทำงานร่วมกันบนฐานภูมิปัญญาอย่างยั่งยืน บัณฑิตเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีส่วนร่วมกับกิจกรรมชุมชน ท้องถิ่นและสังคม รวมถึงเคารพความหลากหลาย ความเท่าเทียม ความยุติธรรมเพื่อสร้างสังคมสมานฉันท์ และบัณฑิตสามารถสร้างการมีส่วนร่วมในการออกแบบสังคมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างเหมาะสม (คณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน, 2565)

โดยเฉพะอย่างยิ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ใช้แนวทางมาตรฐานการศึกษาของชาติกับการประกันคุณภาพการศึกษาสู่การพัฒนาการศึกษาของคนไทยขึ้น เพื่อให้ครูผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมและพลเมืองที่เข้มแข็ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) และอาศัยข้อกำหนดเกี่ยวกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากการศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่กำหนดขึ้นตามระดับการศึกษาแต่ละระดับ เพื่อผลลัพธ์การเรียนรู้หรือผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาฝึกอบรมหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติหรือการเรียนรู้จริงในที่ทำงาน ระหว่างการศึกษา คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรมและด้านลักษณะบุคคล (กฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565, 2565) และที่สำคัญในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อพัฒนาทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการนำเสนอการแก้ปัญหาที่เหมาะสม เรียนรู้เทคนิคการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่หลากหลายสถานการณ์เพื่อช่วยในการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว, 2563) เช่นเดียวกับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่บัณฑิต ทุกคนเป็น “บัณฑิตนักคิด นักปฏิบัติ มีจิตสาธารณะ” ตามอัตลักษณ์นักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2563) ที่ทำงานอย่างเป็นระบบสามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้กับชุมชนได้ พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบและทำงานเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนท้องถิ่น (เดช แชน้ำแก้ว และคณะ, 2563)

ดังนั้น จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและอัตลักษณ์บัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จากคำถามว่า คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติเป็นอย่างไร คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐาน

คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเป็นอย่างไร และอัตลักษณ์ของบัณฑิตเป็นอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาและสำรวจไปสนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฯ สำหรับสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อสร้าง “บัณฑิตนักพัฒนา” ที่มีคุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาคุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ของบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **รูปแบบการวิจัย** ใช้วิธีการเชิงปริมาณที่เป็นแบบแผนการวิจัยจะถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า เช่น นิยามของมโนทัศน์และนิยามปฏิบัติการ วิธีการวิจัยที่ใช้เพื่อกำหนดตัวอย่างให้เป็นตัวแทนประชากร โดยใช้ประชากรจริง จำนวน 13 คน (μ และ σ) ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลที่มีมาตรฐานและวิธีการทางสถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (สมโภชน์ อเนกสุข, 2564)
2. **ประชากร** คือ ผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 13 คน เป็นผู้ใช้บัณฑิตที่บัณฑิตระดับปริญญาตรีของสาขาวิชาการพัฒนาชุมชนไปทำงานร่วมกันไม่ต่ำกว่า 3 เดือน และยินดีให้ข้อมูล (สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน, 2566)
3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสำรวจออนไลน์ ซึ่งเป็นแบบสำรวจแบบสำเร็จรูปที่ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาหรือปรับปรุงขึ้นโดยผู้ทรงคุณวุฒิฯ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้เหมือนกันทุกสาขาวิชา (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2566) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อสร้างสารสนเทศของการวิจัย ประกอบด้วยการอธิบายแนวคิดและข้อคำถามที่ผ่านวิธีการวัดความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถาม อันจะก่อประโยชน์สำหรับผู้วิจัยใช้แบบสอบถามให้เหมาะสมกับบริบทของการวิจัย (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในหน่วยงาน ลักษณะหน่วยงาน ระยะเวลาที่ทำงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

ตอนที่ 2 คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้แก่ ผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมและพลเมืองที่เข้มแข็ง

ตอนที่ 3 คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม ด้านลักษณะบุคคลและด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 4 อัตลักษณ์ของบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้แก่ นักคิด นักปฏิบัติและมีจิตสาธารณะ

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ 5 คะแนน หมายถึงมากที่สุด, 4 คะแนน หมายถึงมาก, 3 คะแนน หมายถึงปานกลาง, 2 คะแนน หมายถึงน้อย, 1 คะแนน หมายถึงน้อยที่สุด และมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงมาก, ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงน้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึงน้อยที่สุด (สุทธิพร บุญมาก, 2560) และตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านช่องทางระบบสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิต คือ https://race.nstru.ac.th/home_ex/student_job/ (QR Code) (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2566) ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565-31 มกราคม 2566 ได้ครบจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากการส่งแบบสอบถามทางเว็บไซต์หรืออินเทอร์เน็ตหรือแบบออนไลน์ ทำให้ได้ข้อมูลโดยตรงจากประชากรที่ทำการศึกษามีความน่าเชื่อถือของข้อมูล (นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์, 2562) เป็นวิธีการที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ที่เกิดขึ้นมาสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงและรวบรวมเป็นหลักฐานที่เป็นดิจิทัลอย่างรวดเร็วและหลากหลาย (เรวัต แสงสุริยงค์, 2559)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์มาทำการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในหน่วยงาน ลักษณะหน่วยงาน ระยะเวลาที่ทำงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ทำการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้แก่ ผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมและพลเมืองที่เข้มแข็ง

5.3 คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม ด้านลักษณะบุคคลและด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.4 อัตลักษณ์ของบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้แก่ นักคิด นักปฏิบัติและมีจิตสาธารณะ

โดยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้ตารางประกอบคำอธิบายสถิติเชิงพรรณนาหรือสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวเลขมาใช้สรุปและอธิบายความหมายของข้อมูลเฉพาะกลุ่มที่ศึกษาเท่านั้น (นพพร จันทรนาชู, 2564)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในหน่วยงาน ลักษณะหน่วยงาน ระยะเวลาที่ทำงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งในหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาคือ เจ้าของกิจการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.39 และน้อยที่สุดคือ ผู้จัดการร้านและหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 (เท่ากัน)

2. ลักษณะหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจอิสระ/ส่วนตัว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาคือ บริษัทเอกชน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานราชการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

3. ระยะเวลาที่ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ระหว่าง 7-12 เดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาคือ ระหว่าง 3-6 เดือน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 12 เดือน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

4. งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ตรง/ไม่สอดคล้อง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 92.31 รองลงมาคือ ตรง/สอดคล้อง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยโดยภาพรวม ดังนี้ ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้เรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.49$, $\sigma=0.56$) รองลงมาคือ ด้านพลเมืองที่เข้มแข็ง อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.44$, $\sigma=0.60$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านผู้เรียนรู้ พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.49$, $\sigma=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้เท่าทัน ปรับตัวและยืดหยุ่น สามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัลและอนาคตได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.58$, $\sigma=0.52$) รองลงมาคือ มีปัญญา รู้คิด มีภาวะผู้นำ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะเพื่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของตนเอง ครอบครัวและสังคมได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42$, $\sigma=0.66$) และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42$, $\sigma=0.52$) (เท่ากัน)

2. ด้านผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ใส่ใจตระหนักรู้และร่วมแก้ปัญหาสังคม อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42$, $\sigma=0.52$) รองลงมาคือ มีความรู้หลายศาสตร์ สามารถบูรณาการข้ามศาสตร์ แสดงแนวคิดและร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มโอกาสและมูลค่าแก่ตนเอง สังคมและประเทศชาติได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.17$, $\sigma=0.64$) และมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.17$, $\sigma=0.60$) (เท่ากัน)

3. ด้านพลเมืองที่เข้มแข็ง พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.44$, $\sigma=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นท่ามกลางความแตกต่างและหลากหลายเพื่อสร้างสรรค์การพัฒนาที่ยั่งยืน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.58$, $\sigma=0.51$) รองลงมาคือ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และวิถีประชาธิปไตยของชาติไทย สามารถแสดงออกและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อขจัดความขัดแย้งและสร้างสันติสุขทั้งในสังคมไทยและประชาคมโลก อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.33$,

$\sigma=0.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ยอมรับให้คุณค่ากับความรู้ความสามารถที่ถูกต้อง กล่าว ทักท้วงการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.25$, $\sigma=0.63$)

คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สาขาวิชาการ พัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยโดยภาพรวม ดังนี้ ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.37$, $\sigma=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.60$, $\sigma=0.57$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.25$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความรู้ พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.25$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ดำรงชีวิตและพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นให้รู้เท่าทันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการทันสมัย รวมทั้งติดตาม การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์สังคมในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42$, $\sigma=0.65$) รองลงมาคือ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชน และชี้นำสังคมให้พึ่งพา ตนเองได้อย่างยั่งยืนตามวิถีของภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม อยู่ใน ระดับมาก ($\mu=4.33$, $\sigma=0.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความรู้ในแนวกว้างของ หลากหลายสาขาวิชาเพื่อให้เล็งเห็นมิติการพัฒนาแบบองค์รวม โดยสามารถบูรณาการความรู้ ในสาขาวิชาการพัฒนาชุมชนกับความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.08$, $\sigma=0.64$)

2. ด้านทักษะ พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.27$, $\sigma=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถคิดอย่างมี วิจาร์ณญาณ รอบคอบ แก้ปัญหาและพึ่งพาตนเองได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.46$, $\sigma=0.52$) รองลงมาคือ สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะกับการแก้ไขปัญหาใน ด้านงานพัฒนาชุมชนได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.23$, $\sigma=0.73$) และสามารถมี ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาออกแบบสภาพแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมชุมชนผ่านการทำ กิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างเป็นนวัตกรรมองค์ความรู้ให้ชุมชนท้องถิ่น พร้อมทั้งติดตาม ความก้าวหน้าและประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.23$, $\sigma=0.60$) (เท่ากัน) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถสืบค้น วิเคราะห์ ศึกษา และประเมินสารสนเทศ จัดลำดับความสำคัญและสรุปประเด็นปัญหาต้องการของชุมชน ท้องถิ่นและเสนอแนวทางแก้ไขอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.15$, $\sigma=0.55$)

3. **ด้านจริยธรรม** พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.60$, $\sigma=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เคารพกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของกลุ่มองค์กร ชุมชนและสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.83$, $\sigma=0.38$) รองลงมาคือ เคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งเคารพในคุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.75$, $\sigma=0.44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถวิเคราะห์ประเมินผลกระทบจากการการดำเนินโครงการพัฒนาและโครงการงานวิจัยที่มีต่อชุมชนท้องถิ่นและสังคม อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.17$, $\sigma=0.90$)

4. **ด้านลักษณะบุคคล** พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปรับตัว ทำงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มได้ ทั้งในบทบาทของผู้นำและผู้ร่วมงานเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม และแก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างสันติภาพและสันติสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.67$, $\sigma=0.48$) รองลงมาคือ สามารถติดต่อสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการประสานงาน ประสานความร่วมมือกับกลุ่มคนฝ่ายต่าง ๆ ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.58$, $\sigma=0.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถให้ความช่วยเหลือและเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่การแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.17$, $\sigma=0.73$)

5. **ด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ** พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.33$, $\sigma=0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีสื่อสารอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.50$, $\sigma=0.65$) รองลงมาคือ ทักษะในการใช้เครื่องมือที่จำเป็นที่มีอยู่ในปัจจุบันต่อการทำงานที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42$, $\sigma=0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถแนะนำประเด็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้สารสนเทศทางคณิตศาสตร์หรือการแสดงสถิติสำหรับการวิจัยและประยุกต์ต่อปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.08$, $\sigma=0.82$)

อัตลักษณ์ของบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยโดยภาพรวม ดังนี้ ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.30$, $\sigma=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมีจิตสาธารณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.59$, $\sigma=0.55$) รองลงมาคือ ด้านนักคิด อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$, $\sigma=0.59$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านนักปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.05$, $\sigma=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. **ด้านนักคิด** พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์หรือแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.33$, $\sigma=0.65$) รองลงมาคือ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.25$, $\sigma=0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานอย่างมีวิจรรย์ญาณและเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.17$, $\sigma=0.55$)

2. **ด้านนักปฏิบัติ** พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีผลงานสะท้อนถึงการแก้ปัญหาและการพัฒนางานในชีวิตประจำวันหรือในวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.64$) รองลงมาคือ มีทักษะวิชาชีพและความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.76$) และมีผลการปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรมหรือชิ้นงานตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.71$) (เท่ากัน)

3. **ด้านมีจิตสาธารณะ** พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.59$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีมีจิตอาสาในการช่วยเหลือสังคมในฐานะพลเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.48$) รองลงมาคือ มีตระหนักรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.66$) และมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.52$) (เท่ากัน)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและอัตลักษณ์บัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อภิปรายผลดังนี้

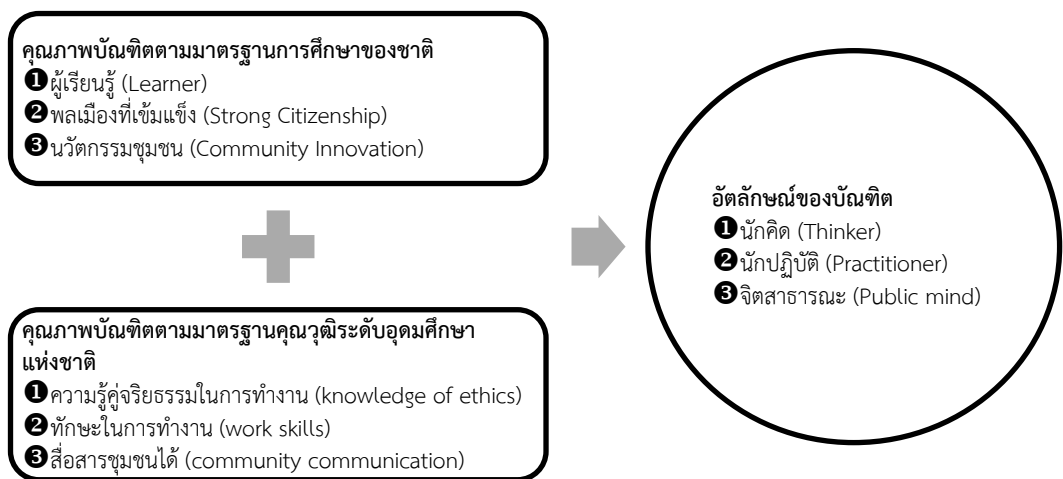
จากข้อมูลทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ทำงานธุรกิจอิสระ/ส่วนตัวและทำงานระหว่าง 7-12 เดือน ซึ่งอภิปรายได้ว่า บัณฑิตมีงานทำอย่างต่อเนื่องตั้งแต่สำเร็จการศึกษา แต่งานส่วนใหญ่ไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องกับงานด้านการพัฒนาชุมชน แต่สามารถบูรณาการงานได้หลากหลาย จึงจำเป็นต้องพัฒนาการเรียนรู้ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของหลักสูตรและหลักการบริหารความเสี่ยงควบคู่กับองค์ความรู้จากงานวิจัยและบริการวิชาการ (นักสิทธิ์ ปัญญาใหญ่ และคณะ, 2563) ในขณะที่ คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยรวมทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.59$) โดยบัณฑิต

พัฒนาชุมชนสามารถทำงานร่วมกับผู้ใช้บัณฑิตและชุมชนได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติที่สามารถทำงานบูรณาการความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน รวมทั้งมีความรับผิดชอบและทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของชุมชนท้องถิ่น (เดโช แชน้ำแก้ว, เชษฐา มุหะหมัด, จิตติมา ดำรงวัฒนะ, ดำรงพันธ์ ใจห้าววีระพงศ์ และบุญยิ่ง ประทุม, 2563) อีกทั้ง คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยรวมทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.63$) เทียบได้กับบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งให้เห็นถึงการเตรียมกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันกระแสโลกาภิวัตน์ (เดโช แชน้ำแก้ว และคณะ, 2564)

นอกจากนี้ อัตลักษณ์ของบัณฑิตโดยรวมทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.65$) สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตพัฒนาชุมชนโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเน้นการฝึกฝนพัฒนาตนเองและการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง รับรู้และแก้ไขปัญหาในชุมชน รวมทั้งประสานความเข้าใจ มีประชาธิปไตยและยอมรับในความแตกต่าง (เดโช แชน้ำแก้ว และคณะ, 2563) ทำให้ทราบว่า การจัดการศึกษาตามแนวทางนี้นำไปสู่คุณภาพของบัณฑิตเพื่อพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชที่ว่า “การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคม...” (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2558) เทียบเคียงกับความต้องการและความจำเป็นในการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ร่วมกันในศตวรรษที่ 21 ของ “บัณฑิตพัฒนาชุมชน” ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน (ปวีณา อ่อนใจเอื้อ, 2562) โดยเน้นการลงมือปฏิบัติและแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ด้วยตนเอง สามารถสื่อสารและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ (ธารทิพย์ ช้วนา และขวัญชัย ช้วนา, 2562) รวมถึงทำให้ “ผู้ผลิตบัณฑิต” หรือ อาจารย์สามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การทำงานในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน (ขวัญชัย ช้วนา และธารทิพย์ ช้วนา, 2562) ประกอบกับต้องพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์กำหนดแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนาบัณฑิตและการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาบัณฑิตที่เน้นผลการเรียนรู้โดยเน้นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานหรือ “ผู้ใช้บัณฑิต” ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม (อาจารย์ ประจวบเหมาะ และคณะ, 2564) ถือเป็นการสร้างคุณค่า แนวทางปฏิบัติและแนวคิดเพื่อเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชุมชนและสังคม (ปาริฉัตร ศรีหะรัญ และพรพิมล ขำเพชร, 2566) เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนหรือบัณฑิตพัฒนาชุมชนซึ่งจะเป็นอนาคตของชาติต่อไป

องค์ความรู้

คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ต้องอาศัยผู้เรียนรู้ (Learner) ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Strong Citizenship) และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมชุมชน (Community Innovation) ที่ยั่งยืนได้ ในขณะที่ คุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติต้องมีความรู้คู่จริยธรรมในการทำงาน (knowledge of ethics) เป็นบุคคลที่มีพึงประสงค์หรือมีทักษะในการทำงาน (work skills) และสื่อสารชุมชนได้ (community communication) จนก่อเกิดเป็นอัตลักษณ์ของบัณฑิต คือ นักคิด (Thinker) นักปฏิบัติ (Practitioner) และมีจิตสาธารณะ (Public mind) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ของคุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและอัตลักษณ์บัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาในด้านงานของบัณฑิตพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติอยู่ส่วนใหญ่ไม่ตรง หรือไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน จำเป็นต้องพัฒนาการเรียนรู้ หาคัดแข็งและ หาคัดอ่อนของหลักสูตรเพื่อสร้างบัณฑิตพัฒนาชุมชนให้ทำงานตรงหรือสอดคล้องกับ สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน

2. จากผลการศึกษาคุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในด้านผู้ร่วม สร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรเสริมสร้างทักษะการคิด

วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ตระหนักรู้และร่วมแก้ปัญหาชุมชน โดยใช้มีความรู้หลายศาสตร์และร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มโอกาสและมูลค่าแก่ตนเอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

3. จากผลการศึกษาคุนภาพบัณฑิตตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในด้านความรู้อยู่ในระดับมาก แต่ก็มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีการพัฒนาชุมชน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอธิบายถึงความต้องการของชุมชนพร้อมทั้งประยุกต์ความรู้ ทักษะและเทคนิคการทำงานกับชุมชนอย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ รู้เท่าทันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างเหมาะสม

4. จากผลการศึกษาอัตลักษณ์ของบัณฑิตในด้านนักปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงาน โครงการหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติได้

5. ควรทำการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของบัณฑิตพัฒนาชุมชน รวมถึงทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อได้ข้อมูลในทุกประเด็นมาส่งเสริมคุณภาพบัณฑิตตามมาตรฐานต่าง ๆ และเทียบเคียงผลการศึกษากับสถาบันอื่น ๆ เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาบัณฑิตพัฒนาชุมชนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565) หมวดที่ 3 นักศึกษาและบัณฑิต ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้อ่านทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี โดยเป็นการต่อยอดจากงานวิจัยเรื่อง บัณฑิตพัฒนาชุมชน : วิเคราะห์ผลสำรวจและแนวทางพัฒนาคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคใต้, แนวทางพัฒนาคุณภาพบัณฑิตพัฒนาชุมชนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคใต้ และแนวทางพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตพัฒนาชุมชนตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคใต้ ซึ่งผู้เขียนบทความรับผิดชอบในส่วนนี้มีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมหลังเสร็จสิ้นโครงการฯ เพื่อการพัฒนาคุณภาพผลิตบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตเท่านั้น

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. (2565, 31 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนที่ 20 ก. หน้า 28-31.
- ขวัญชัย ช้วนา และธารทิพย์ ช้วนา. (2562). การจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 16(73), 13-22.
- คณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน. (2565). *หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565)*. นครศรีธรรมราช : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว. (2563). *การพัฒนาผลการเรียนรู้ในด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ*. สืบค้น 4 มิถุนายน 2566 จาก <http://sciso.sakaeo.buu.ac.th/scisobuusk/?p=7925&lang=th>.
- เดโช เข้าน้ำแก้ว และคณะ. (2563). บัณฑิตพัฒนาชุมชน : วิเคราะห์ผลสำรวจและแนวทางพัฒนาคุณลักษณะ ตามอัตลักษณ์ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคใต้. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 10(1), 17-32.
- _____. (2563). แนวทางพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตพัฒนาชุมชนตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคใต้. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 15(2), 144-155.
- _____. (2564). แนวทางพัฒนาคุณภาพบัณฑิตพัฒนาชุมชนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคใต้. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 11(1), 51-68.
- ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทปอ.มรภ.). (2562). *ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) 20 (ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ทปอ.มรภ.).
- ธารทิพย์ ช้วนา และขวัญชัย ช้วนา. (2562). สะเต็มศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 16(73), 1-12.

- นพพร จันทรนำชู. (2564). วิธีเชิงปริมาณสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์: ประเภททิศทาง และข้อเสนอเพื่อพัฒนางานวิจัย. *The New Viridian Journal of Arts, Humanities and Social Sciences สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 1(1), 1-19.
- นักสิทธิ์ ปัญญาใหญ่ และคณะ. (2563). การบริหารจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหารด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาบัณฑิตและท้องถิ่น. *พืชมเนศวร์สาร*, 16(2), 11-26.
- นิสาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(3), 181-188.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในการวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 27(1), 144-163.
- ปวีณา อ่อนใจเอื้อ. (2562). การสร้างเสริมทักษะการเรียนรู้ร่วมกันในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 39(4), 95-119.
- ปาริฉัตร ศรีหะรัญ และพรพิมล ข้าเพชร. (2566). ผู้ประกอบการเพื่อสังคม: ความหมาย และสมรรถนะหลักที่พึงมีสู่การประกอบการทางสังคมที่ยั่งยืน. *วารสารนาครบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 15(1), 67-78.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2563). *สารแสดงความยินดีจาก อุปนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. สืบค้น 4 มิถุนายน 2566, จาก https://congratulations.sru.ac.th/2563/?page_id=4936.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2558). *ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ*. สืบค้น 4 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.nstru.ac.th/th/view/detail/5/ปรัชญา-วิสัยทัศน์-พันธกิจ>.
- เรวัต แสงสุริยงค์. (2559). การวิจัยเชิงปริมาณทางสังคมศาสตร์ในโลกใหม่: บทสำรวจเบื้องต้น. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 9(3), 798-814.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2564). วิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพ สู่วิธีการวิจัยแบบผสม. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 3(1), 1-16.

- สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน. (2566). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับ
หลักสูตร หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน ประจำปี
การศึกษา 2565. นครศรีธรรมราช: สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *มาตรฐานการศึกษาของ
ชาติกับการประกันคุณภาพการศึกษาของคนไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี
จำกัด.
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2566). ระบบสำรวจภาวะการปฏิบัติงานของ
บัณฑิต. สืบค้น 4 มิถุนายน 2566, จาก https://race.nstru.ac.th/home_ex/student_job/.
- สุทธิพร บุญมาก. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. สงขลา: คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อาจารย์ ประจวบเหมาะ และคณะ. (2564). คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของผู้ใช้บัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารการบริหารนิติ
บุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(8), 11-26.

EFFECTIVENESS OF AFFORDABLE HOUSING PROJECT MANAGENT*

ประสิทธิผลการบริหารจัดการโครงการบ้านเอื้ออาทร

Nuparp Noksakul, Sman Ngamsnit, Surin Niyamangkoon

นุภาพ นกสกุล, สมาน งามสนิจ, สุรินทร์ นียมังกูร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: krisada.sae@mcu.ac.th

Abstracts

Objectives of this research were to study the effectiveness condition, factors affecting the effectiveness, Buddha-dhamma supporting the effectiveness and propose the appropriate approaches to the effectiveness of affordable housing project management.

Methodology was the mixed methods: the quantitative research collected data from 375 samples at Affordable housing projects at Huahin and Pranburi Districts, Prachuabkirkhan Province with questionnaire and analyzed data with descriptive and inferential statistics. The qualitative research collected data from 20 key informants, purposefully selected from experts and academicians who were involved in the affordable housing project with structured in-depth-interview scripts by face-to-face interviewing, also data were collected from 10 participants in focus group discussion. Data from both steps were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. The effectiveness condition of affordable housing Project Management was at the high level ($\bar{X} = 3.15$). 2. Factors affecting the effectiveness of affordable housing project management by overall at high level ($\bar{X} = 3.32$). 3. The appropriate approaches to the effectiveness of affordable housing project were found that management principle of POSDCoRB, integrated with Buddha-dhamma such as Sangkahavattu 4 was the most appropriate approach to the effectiveness of

*Received June 10, 2023; Revised June 21, 2023; Accepted June 22, 2023

affordable housing project management. Findings from both methods confirmed that management by POSDCoRB, by overall were at high level ($\bar{X} = 4.45$). This indicated that the Directing and Budgeting were the most important component with Staffing was still needed to be improved. The findings from the qualitative method were related to that of the quantitative method. In addition, the qualitative method mentioned the integration of POSDCoRB with Buddha-dhamma such as Sangkahavattu 4 would make the management of affordable housing project the most effective and sustainable.

Keywords: Effectiveness; Affordable Housing Project; Management; Sangkahavattu 4; Posdcorb

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1. เพื่อศึกษาสภาพของประสิทธิผลการบริหารจัดการโครงการบ้านเอื้ออาทร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการโครงการบ้านเอื้ออาทร 3. เพื่อเสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารจัดการโครงการบ้านเอื้ออาทร ดำเนินการวิจัยโดยผสนววิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจาก 375 ตัวอย่าง คือผู้อยู่อาศัยในบ้านเอื้ออาทรอำเภอหัวหินและปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับโครงการบ้านเอื้ออาทรโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบต่อตัวด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง และเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพของการบริหารจัดการโครงการบ้านเอื้ออาทรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15$) 2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารโครงการบ้านเอื้ออาทร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.32$) 3. แนวทางที่เหมาะสมสำหรับประสิทธิผลการบริหารจัดการโครงการบ้านเอื้ออาทรได้แก่ การบริหารจัดการตามหลัก POSDCoRB บูรณาการเข้ากับพุทธธรรมคือสังคหวัตถุธรรม 4 ประการ เป็นวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมและยั่งยืน ทั้งนี้ยืนยันจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งพบว่า รูปแบบการบริหารตามแนวของ POSDCoRB โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.45 ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพมีผลสอดคล้องกันและยังพบข้อเสนอว่า การบริหารโครงการบ้านเอื้ออาทร

ตามแนว POSDCoRB บุคลากรเข้ากับหลักสังคหวัตถุ 4 จะทำให้การบริหารจัดการโครงการบ้านเอื้ออาทรมีประสิทธิภาพสูงและยั่งยืน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; โครงการบ้านเอื้ออาทร; การจัดการ; สังคหวัตถุ 4; POSDCoRB

Introduction

What is “affordable” housing? According to the definition of American context which is the very affluent society is “A decent home in a suitable living environment for every American family” was professed as a housing goal in the U.S. Housing Act of 1949 and reaffirmed in the 1990 National Affordable Housing Act, with the added condition that the housing should be affordable. The gap between this goal and the U.S. reality has been and remains large, however “affordable” is defined. Although affordable housing has no official definition, a widely accepted implicit definition is that monthly housing costs in adequate housing should be no more than 30 percent of household income. This is the rent payment standard currently used by the U.S. Department of Housing and Urban Development (HUD) for two of its major housing programs: public housing and the program called Section 8, which provides rental assistance. This implicit standard is by no means uniformly accepted. Michael Stone in his recent book, *Shelter Poverty: New Ideas on Housing Affordability*, argues that 30 percent of income is not an appropriate standard. He notes that, while other public programs have eligibility standards based on income, no other programs have an affordability standard (Stone 1993). Stone uses the U.S. Bureau of Labor Statistics “Lower Budgets” to define the cost of necessities other than housing as a function of household size and type. Once a household has paid housing costs, which typically are regarded as a preeminent item in the household budget. it is “shelter poor.”

However, whatever it may be the house, shack, shelter or whatever it maybe. It is a home sweet home, there is no place like home which is a famous quote since when who know? Because home is one of the necessary factors in human life besides food, clothing, and medicine. Home is a dream every people, poor and rich wish to own. But not everybody can afford the

decent home due to scarcity of resources and overpopulated big cities. Very low-income people do not have enough money to afford decent, safe, and good quality housing.

The phenomenon of globalization and urbanization seen before as a positive process because its link with modernization, industrialization and global integration has brought unprecedented negative effects to cities of the world like the growing urbanization of poverty which is posing a challenge to local, national, and international development policies. According to UNCHS, 91 percent of rapid urbanization process is occurring in cities of developing world and the number of urban dwellers will very soon outnumber those in the rural area. Large percentages of these city dwellers live in slums. (UNCHS, 2004). Urban poverty is often manifested by the growing backlog in the delivery of basic services as the demand grows beyond institution capacities, financial resources and environment carrying capacities; worsening state to shelter and societies of tenure accesses resulting in severe overcrowding, homelessness and environmental health problems; growing inequalities in cities evident in increasing residential segregation and violence which impacts more on women and the poor; lack of participation of communities in decision-making process and activities. Thailand is a country that is currently undergoing rapid urbanization. Based on the population registration data from Department of Provincial Administration in 2015, Thailand had a population of 62 million people at that time and 28 percent of that total population lived in urban areas, compared to 2005 with urban population up to 29 percent. It is anticipated that by the year of 2025 Thailand will possess a population of 72 million people and Bangkok will possess 50 percent of the entire total urban population. The distribution of urban population in Thailand is mainly focusing Bangkok Metropolitan Area and Vicinities. The specific area had accounted 42 percent total urban population in 2005 and Bangkok had possessed the share of 32 percent of them. Because Bangkok is an only city, which has the size of population beyond 6,000,000, therefore; the size of population is 20 times more than its second largest city, Nonthaburi. Within the top 10 largest city in Thailand most cities have population ranging from

100,000 -300,000 inhabitant and settled along Bangkok vicinities and in the major regional growth centers. It is noted that 7 percent of cities in Thailand has a smaller size population that is under 10,000. (National Housing Authority 2010, urban development towards sustainable cities and housing for urban poor in Thailand; (National Housing Authority, Annual report, 2010)

As a result of rapid and imbalance of urbanization, Thailand had encountered many problems. Such problems include traffic congestion, insufficient of facility and utility, social and housing problems, and environment pollution. Furthermore, the country

Inevitably faces the problem of disparity between urban and local area, rapid deterioration of nature and natural disasters. Thailand is also facing the challenge of urban poverty. Almost half of Thai lives in urban areas and 38 percent live below the poverty line. This people are found in slums and informal settlements. The Thai Government has made poverty alleviation its main target for the past several administrations and innovative approaches and strategies are being encourage, one of which is the active participation civil society in housing for the poor. Currently, there are many problems that are bringing about a rapid increase in the shortage of low-income housing; the housing backlog is presently increasing at the rate around 178,000 units per annum. (National Housing Authority, Annual report, 2010)

Objectives of the research

1. To study the effectiveness condition of Affordable Housing Project Management
2. To study factors affecting the effectiveness of Affordable Housing Project Management
3. To study Buddha dhamma supporting the effectiveness of affordable housing project management
4. to propose the appropriate approaches to the effectiveness of affordable housing project management

Research Methodology

This research was conducted by the mixed methods: the quantitative and qualitative research: The quantitative method was conducted by survey method, collecting data from 375 samples, derived from 5,781 people at 4 affordable housing projects. using Taro Yaname's formula with statistically significant value at 0.05. These were 1) 845 people of Huahin Community Town House 1, 2) 1,858 people of Huahin Community Town House 3, 3) 580 people of Kor Salak Aeuarthorn Village, and 4) 2,498 people of Pranburi Aeuarthorn Village. Data were collected with questionnaire that had reliability value at 0.0987 and analyzed data with descriptive and inferential statistics.

The qualitative method, data were collected from 20 key informants (John, 2014), purposefully selected from the groups of experts who involved in the affordable housing projects consisted of 4 groups, such as Administrators of government housing authority, Contractors who built the affordable houses, academicians in public administration and Buddhism and Local Administrators and Stakeholders, the residents in the affordable houses and also from 10 participants in focus group discussion. Data collecting instrument was structured In-depth-Interview script, collected by face-to-face in-depth-interviewing and panel discussion for the focus group discussion. Data from both steps were analyzed by content descriptive interpretation.

Research findings

1. The findings from the quantitative method were concluded as follows:

1.1) Almost half of samples were Pranburi Aeu arthorn Village (43.2%), followed by Huahin Community Town House 3 (32.3%). The rest were Huahin Community Town House 1 and Kor Salak Aeuarthorn Village (14.7% and 9.9%, respectively and were female (60.5%), while the rest were male (39.5%) with the ages between 41-50 years old, followed by 50 years or more and 31-40 years old (21.9% and 18.7%, respectively). The rest were less than 30 years old (11.7%). educational level: almost half of sampled people had education in Secondary level (43.7%), follows by bachelor's degree, Primary level and

high vocational certificate level (21.1%, 17.6%, and 13.3% respectively). Only a few had educational level in master or higher (4.3%). The occupation: about one third of samples had occupation as seller (38.7%), followed by own business and government official or government enterprise (22.4%, and 21.1% respectively) with monthly income between 20,001-50,000 Baht (44.5%), followed by 10,001-20,000 Baht and 5,001 – 10,000 Baht (22.9%, and 14.4%, respectively). The rest were less than 5,000 Baht and more than 50,000 Baht (9.3%, and 8.8%, respectively)

1.2 As for the effectiveness condition of the affordable housing project management was found that, by overall average mean was at high level ($\bar{X} = 3.15$). Each aspect was also at high level as; When considering each aspect, it was also found that all aspects were at the high levels, with house construction responding to buyer needs had the highest mean ($\bar{X} = 3.23$), followed by buyer's satisfaction, good environment, and good quality of life ($\bar{X} = 3.15, 3.15$, and 3.07 , respectively). Findings from the qualitative method was also correlated with the finding from the quantitative method. Most of key informants agreed that government affordable housing project was effective in line with effectiveness factors that were house construction responding to buyer needs, buyers were satisfied with the quality, the price, the long-term payment with low interest rate. The affordable houses mostly are in good environment with convenient access to basic institutes such as hospitals, schools, monasteries, and Local Administrative Organization Offices. The quality of life of those dwellers in the affordable housing projects are quite good since they have home, sweet home, there is no place like home.

1.3 Factors affecting the effectiveness of affordable housing project were found that , that the overall average of factors, the need of buyers was at the high level ($\bar{X}=3.32$). All aspects were at the high levels, with good quality of house had the highest mean ($\bar{X}=3.49$), followed by affordable price, low interest rate, and long-term payment ($\bar{X}= 3.29, 3.28$, and 3.23 , respectively). Findings from the qualitative method also confirmed these findings. Most of the key informants agreed that the affordable house and

town house for low-income people were built with good construction materials that will last for the lifetime. People with low income had decent sweet home with affordable price, low interest rates and long-term payment.

1.4 As of the objective 4, to propose the appropriate approach to the effectiveness of affordable housing project management. The management principle, POSDCoRB integrated with Sangahavattu 4 were proposed, the findings were that the effectiveness of affordable housing project management with the POSDCoRB management factors, by overall was at high level ($\bar{X} = 4.45$). Each aspect was at high level in descending order as follows: Coordinating was at ($\bar{X} = 4.67$). Directing and budgeting were at ($\bar{X} = 4.49$). Organizing was at ($\bar{X} = 4.48$). Planning was at ($\bar{X} = 4.41$). Reporting was at ($\bar{X} = 4.37$ and Staffing was at ($\bar{X} = 4.33$ accordingly.

As for Sanghahavuthu; principles of service, by overall, was at high level ($\bar{X} = 3.20$). When considering each aspect, it was also found that all aspects were at the high levels. With Dana, giving had the highest mean ($\bar{X} = 3.24$), followed by kindly speed, equal treatment and beneficial works were at ($\bar{X} = 3.22, 3.18$ and 3.17 , respectively. Findings from the qualitative research also confirmed these findings. Most of key informants agreed that the administrators of affordable housing project needed to apply these 4 principles of good service so that the project would be effective. By Sanghahavattu 4, the management gave good advice to the customers who wanted to buy the affordable house, starting from financial advice, how to look for the house in the good locations. They gave advice with kind and friendly words to customers every time with the same manners. It could be concluded that the appropriate approaches to the effectiveness of affordable housing project management were the management process of POSDCoRB; Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting and Budgeting, integrated with Buddha-dhamma; Sanghahavattu 4, Dana, Giving, Piyavaja, kindly speech, Atthajariya, beneficial work and Samanattata, equal treatment. These two important factors induced the Effectiveness of the Affordable Housing Project Management.

Research Discussion

Findings from the research could be discussed according to the objectives as follows:

1. The effectiveness condition of the affordable housing project management was found effectiveness by overall average mean was at high level ($\bar{X} = 3.15$). Each aspect was also at high level as; When considering each aspect, it was also found that all aspects were at the high levels, with house construction responding to buyer needs had the highest mean ($\bar{X} = 3.23$), followed by buyer's satisfaction, good environment, and good quality of life ($\bar{X} = 3.15, 3.15, \text{ and } 3.07$, respectively). Findings from the qualitative method was also corelated with the finding from the quantitative method. Most of key informants agreed that government affordable housing project was effective in line with effectiveness factors that were house construction responding to buyer needs, buyers were satisfied with the quality, the price, the long-term payment with low interest rate. The affordable houses mostly are in good environment with convenient access to basic institutes such as hospitals, schools, monasteries, and Local Administrative Organization Offices. The quality of life of those dwellers in the affordable housing projects are quite good since they have home, sweet home, there is no place like home. This finding is related to the research work of Krisda Plangsiri and others (2554) conducted research on Antecedents Affecting the Quality of Life of Residents in Baan Eua Arthorn Housing Project in Bangkok Metropolitan Areas with the objectives of this research were to study the present condition quality of life of residents in Ban Uea Athon Housing Project (BUAHP) and antecedents, namely, leadership of the community head, economic status of residents in the Project, the government's housing policy concerning the BUAHP, participation of community members, knowledge and understanding of community members, and conditions of the community environment; and to study the relationships of antecedents with quality of life of residents in the BUAHP. A questionnaire and interviewing were employed to collect research data from 396 residents in the BUAHP. Research data were analyzed with

descriptive statistics and multiple regression analysis with the use of structural equation modeling (SEM). Research findings showed that quality of life of residents in the BUAHP and antecedents, namely, leadership of the community head, the government's housing policy concerning the BUAHP, the economic status of residents in the Project, the community environment, and participation of community members were at the good level, while knowledge and understanding of community members was at the high level. Furthermore, findings from multiple regression analysis with the use of SEM indicated that the antecedents that significantly affected on quality of life of residents as follows: the community environment, the government's housing policy concerning the BUAHP, participation of community members, economic status of residents in the Project, and knowledge and understanding of community members. Also, those factors could predict the quality of life of residents at 75 percent.

Also the research work of Patmaporn Ratanapradab and Yingsawat Chaiyakul (2564) conducted research on Design Guidelines for Improving Energy Saving and Environmentally Friendly Building of Two-Story Detached House in Eur Arthorn Housing Project, Khon Kaen with two main parts: firstly the field surveys were conducted in eight houses to collect physical data and to make field measurement for evaluating energy savings and environmentally friendly aspects; secondly, the guidelines for improving the house design were proposed by analysis the results from the survey and the evolutions. The first field survey showed that the residents required more occupying space. Because of this, there were various methods to improve the original design in the project. The original design of the house was done with the limitation of the construction cost. The structure materials of building chosen were cheap and had little external protection. The results from evaluating energy savings and environmentally friendly building and from analyzing feasibility and costs compared with original design showed that two important criteria are the building envelopes and layout and landscape. The guidelines to improving the environmental and energy aspects for the house are first, installing ceiling thermal insulation, installing shading device panel

and secondly, reorganizing roofing structure to cover hardscape or using plants in landscape to reduce ambient temperature outside. The evaluation of design guidelines was done by finally conducting questionnaire to the residents. The results showed that the design suggestions are acceptable and could be used for improving the house.

2. Factors affecting the effectiveness of affordable housing project management were found that, by overall average of factors, the need of buyers was at the high level with the mean at 3.32. All aspects were at the high levels, with good quality of house had the highest mean at 3.49, followed by affordable price, low interest rate, and long-term payment with the means at 3.29, 3.28, and 3.23, respectively. Findings from the qualitative method also confirmed these findings. Most of the key informants agreed that the affordable house and town house for low-income people were built with good construction materials that will last for the lifetime. People with low income had decent sweet home with affordable price, low interest rates and long-term payment. The findings were related to the research work of Sekmon Sammapetch (2014) conducted research on the administrative resources and the effectiveness of the project management of special correctional treatment center staff Bangkok. The study was found that the overall project management resources were at a high level. The time management or the time frame for the operation of project, regulations, schemes or techniques, and information management were at high levels. The aspect that had the least mean was human resource management. For the effectiveness of the staff at a high level. With the power to solve drug problems to achieve sustainable results with the highest average value, followed by the enhancement of control efficiency.

Findings were also related to the research work of Premchai Sarobon (2007) studied the administrative factors that influenced the quality of education of Chulachomklao Royal Military Academy The results of the study revealed that 1. The administrative factors of Chulachomklao Royal Military Academy consisted of Man factors, management, material, money and management information system (MIS). Management by 4M's principle, Man,

Materials, Money, and Management had direct and indirect influence on the quality of management of Chulachomklao Royal Military Academy at statistically significant level at.01.

3. The appropriate approach to the effectiveness of affordable housing project management. The management principle, POSDCoRB integrated with Sangahavattu 4 were proposed, the findings were that the effectiveness of affordable housing project management with the POSDCoRB management factors, by overall was at high level with the mean value at 4.45. Each aspect was at high level in descending order as follows: Coordinating was at 4.67. Directing and budgeting were at 4.49. Organizing was at 4.48. Planning was at 4.41. Reporting was at 4.37 and Staffing was at 4.33 accordingly.

As for Sanghahavuthu; principles of service, by overall, was at high level with the mean value at 3.20. All aspects were at the high levels. Dana, giving had the highest mean at 3.24), followed by kindly speed, equal treatment and beneficial works were at 3.22, 3.18 and 3.17, respectively. Findings from the qualitative research also confirmed these findings. Most of key informants agreed that the administrators of affordable housing project needed to apply these 4 principles of good service so that the project would be effective. These findings were related to the research work of Chalermphon Viran and friends (2011) who studied the use of POSDCoRB Model as an administrative tool for the local administrative organizations in Mae Taeng District Chiang Mai Province the study was found that the local administrative organizations in Mae Taeng District applied the POSDCoRB Model to manage the administration. The results were that Mae Taeng District, Chiang Mai Province managed the business with POSDCoRB effectively, specially Staffing by putting the right man in the right job resulting the management of its organization every effective.

Kunnadda Saisorn (2018) studied the management process that influenced the effectiveness of the organization for the construction of residential buildings in Bangkok. The results of the study were as follows: 1. Residential building construction business group in Bangkok There was level in the implementation of the management process. Planning and budgeting

were at high level and the process of managing Personnel, Direction, Organization, Coordination and Reporting were at the moderate level, respectively. 2 . Respondents of the test of the residential building construction business group. There were opinions about the effectiveness of the organization, quality of work and the side achieving the target within the specified time were at a high level and the effectiveness of the satisfaction organization and the organization adaptation aspect were at the moderate level respectively. 3. Management processes were in the same direction with the effectiveness of the organization. Coordination was the most significantly related to organizational adjustment, followed by budgeting and quality of work, and 4 . Management process for coordination, budgeting, and organization influencing the effectiveness of the organization for the construction of residential buildings in Bangkok with statistically significant level at 0.01.

Body of knowledge

Body of knowledge from this research: Effectiveness of Affordable Housing Project Management can be drawn into a picture like this:

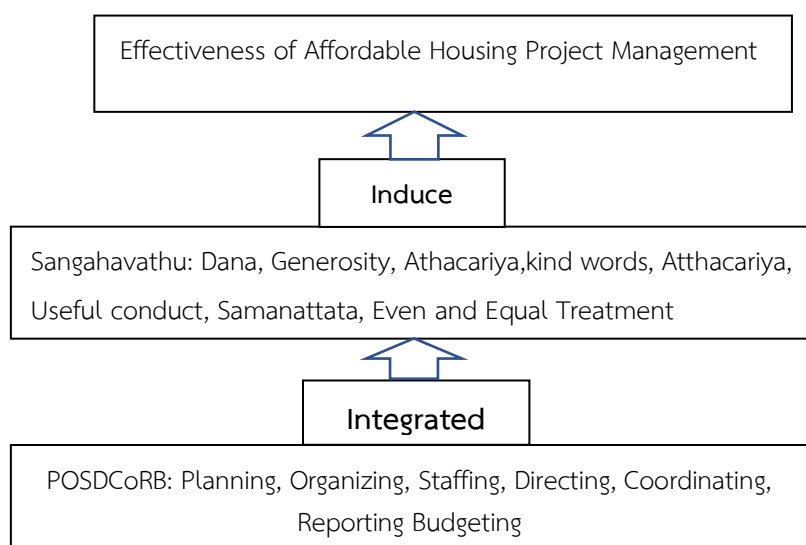


Figure 1: Body of knowledge

From this picture, it indicates that appropriate management by POSDCoRB principle, integrated with Buddha-dhamma, Sangahavathu 4: Dana, Generosity, Piyavaca, Kind words, Atthacariya, Useful conduct, Samanattata, Even and Equal treatment induce the effectiveness of Affordable Housing Project Management effectively. By Sangahavathu 4, the management gave good advice to the customers who wanted to buy the affordable house, starting from financial advice, how to look for the house in the good locations with kind and friendly words to customers every time with the same manners. These two important factors induced the Effectiveness of the Affordable Housing Project Management.

Recommendations

The results of this research can be recommended for general purposes as follows:

Recommendation for policy formulation

For the policy makers, the government agencies involved with the public service should apply the principle of management; POSDCoRB which is still well-known among the administrators and for more effective. This principle of management should be integrated with Buddha-dhamma, specially Sangahavathu-dhamma. These two factors will result the effectiveness of affordable housing project and other similar projects.

Recommendation for implementation:

For those who implement the policy, apply the new principle of public administration, or New PA. to POSDCoRB. Each stage of management should integrate with Buddha-dhamma, especially Sangahavathu 4, such as planning stage, use the strategic planning, Organizing, use organization development, Directing, apply the participative management, Coordinating, use networking, Reporting, use two ways communication and Budgeting, the important one, use money for value in the principle of good governance.

Recommendation for future research:

For the future research on this or similar topics should concentrate on the qualitative methods concentrating on in-depth-interviewing the key informants who are the role leaders, influent persons, and wise men in the communities to get in-depth-information from the research.

References:

- Bhikkhu Bodhi. (1995). *Nourishing The Roots Essays on Buddhist Ethics*. Retrieved May 1, 2022, from <http://www.accesstoinsight.org/lib/authors/bodhi/wheel259.html>
- Chalermphon Viran and friends. (2011). *Using the POSDCoRB Model as an administrative tool for the local government in Mae Taeng District Chiang Mai Province*. the 12th graduate research conference, Khon Kaen: Khon Kaen University.
- John, W.C. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ding C. & Lightenberg, E. (2011). Land and Urban Economics Growth in China. *Journal of Regional Science*, 51(2), 299-317.
- Doling, J. & Ronald R. (2014). *Housing East Asia: Socioeconomics and Demographic Challenges*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Fry B.R., Raadschelders, C.N. (2014). *Mastering Public Administration: From Max Weber to Dwight Waldo*. United States: SAGE Publications.
- Goodnow, F. (2003). *Politics and Administrations*. New York: Routledge.
- Gulick, L. H. (1936). *Notes on the Theory of Organization*. Papers on the Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Krisda Plangsiri and Others. (2020). Antecedents affecting the quality of life of residents in Baan Eua Arthorn Hpusing Project in Bangkok Metropolitan Area. *Journal of the Association of Researchers*, 16(3), 141-151.

- Kunnadda Saisorn, (2018). Management Process Influencing Organization Effectiveness for Residential Building Business in Bangkok. *Siam Academic Journal*, 19(2), 79-95.
- Paul P. Van Riper. (1998). Luther gulick, public administration and classical management. *International Journal of Public Administration*, 21(2), 187-233.
- Premchai Sarobon. (2007). *Administrative factors influencing the educational quality of Chulachomklao Royal Military Academy* (Doctor of Philosophy Department of Educational Administration). Bangkok: Silpakorn University.
- Sekmon Sammapetch. (2014). *Administrative resources and operational effectiveness of the special correctional therapy center staff*. Bangkok (Doctor of Public Administration Thesis). Bangkok: Krirk University.
- Stone, M. (1993). *Shelter Poverty: New Ideas on Housing Affordability*. Philadelphia: Temple University Press.

**พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดี
ของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย***
**BUDDHIST INTEGRATION TO PROMOTE GOOD GOVERNANCE
OF JAPANESE COMPANIES IN THAILAND**

ทองดี ปาโส, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Thongdee Paso, Suraphon Suyaphrom, Kiattisak Sukluang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: psthongdee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการบริหารงานที่ดี 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดี และ 3. นำเสนอรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตามลำดับ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ได้แก่ ด้านการปรับปรุงการดำเนินการ ได้ค่าเฉลี่ย 4.14 และหลักขรรวาวาธรรม 4 ได้ค่าเฉลี่ย 4.03 3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดี ได้แก่ การบริหารตามหลัก PDCA โดยปัจจัยพื้นฐานในส่งเสริมการบริหารงานที่ดีนำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักขรรวาวาธรรม 4 คือ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; ขรรวาวาธรรม 4; การบริหารงานที่ดี

Abstracts

This research article aimed: 1. to study the good governance of Japanese companies in Thailand, 2. to identify factors affecting the good governance of Japanese companies in Thailand, and 3. to present an Integrated Buddhist Model to Promote corporate good governance of Japanese companies in Thailand, conducted by mixed research methods. Part 1 is the quantitative research using questionnaires to collect data from 322 SA samples. Data were analyzed using Means and Standard Deviation. Part 2 The qualitative research collected data by interviewing 18 key informants and 9 participants in the focus group discussion. Data were analyzed by content descriptive interpretation.

The research findings were as follows: 1. The good governance of Japanese companies in Thailand overall was at a high level, and compliance was at a high level, followed by Responsibility Information Disclosure and Transparency 2. Factors affecting the corporate good governance of Japanese companies in Thailand were the aspect of improvement at a moderate value of 4.14 and the Gharavasa-dhamma 4 at a moderate mean value of 4.03 3. Buddhist integrated model for promoting corporate good governance was found to Secular management according to PDCA principle by fundamental factors in promoting good governance that integrated the principles of Gharavasa-dhamma 4, namely, Sajja, Dharma, Khanti, and Cagha.

Keywords: Buddhist Integration; Gharavas-Dharma; Good Administration

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการลงทุนโดยตรงจากญี่ปุ่น สำหรับอุตสาหกรรมหลักที่ญี่ปุ่นเข้าดำเนินการในไทย ได้แก่ อุตสาหกรรมชิ้นส่วน รถยนต์ เครื่องจักร และ อิเล็กทรอนิกส์ การลงทุนจากญี่ปุ่นจะคิดเป็น ร้อยละ 50 ของการลงทุนในไทย (Sukegawa, 2013) โดยการบริหารงานแบบญี่ปุ่นในระหว่างประเทศมีอยู่ 4 ตัวแบบ 1. บริษัทแม่จะส่งคนมาบริหารบริษัทลูกในที่บริษัทลงทุน 2. อนุญาตให้คนในบริษัทท้องถิ่นขึ้นมาเป็นผู้บริหารได้ 3. การใช้บุคคลในประเทศที่สามมาบริหารในประเทศลูกก่อนที่คนในบริษัทลูกจะขึ้นมาเป็นผู้บริหารได้ และ 4. เป็นแนวคิดเชิงอุดมคติมากที่สุดสำหรับการบริหารของบริษัทข้ามชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารที่เป็นสากลมาก

(Darawong, 2013) การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับในระยะ ที่ผ่านมามีได้เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างรุนแรงทำให้การแข่งขันของประเทศไทยมีแนวโน้มถดถอยลงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในประชาคมโลก การเข้ามากระจายการลงทุนของบริษัทญี่ปุ่นจำนวนมากในเขตนิคมอุตสาหกรรมทั้ง 54 นิคม ใน 15 จังหวัดของประเทศไทยนั้น ไม่เพียงแต่นำมาซึ่งการลงทุนสร้างโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ แต่ยังทำให้เกิดการจ้างงานในไทย และเกิดการกระจายของเม็ดเงินเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจจำนวนมาก ทำให้เกิดการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นที่สะท้อนปรากฏการณ์ “ความเป็นญี่ปุ่น” หรือ “Japanization” ในสังคมไทย ดังนั้น ปัญหาที่สะท้อนก็คือวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทข้ามชาติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไทย (รัชณี ปิยะธำรง, 2561)

การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นหลักการที่องค์กรสหประชาชาติ ธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศ รวมทั้งธนาคารพัฒนาเอเชีย ได้มีข้อสรุปว่าเป็นกุญแจสำคัญประการหนึ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนา โดยใช้หลักการบริหารตามหลัก PDCA คือ ด้านการวางแผน, ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงการดำเนินการ ควบคู่ พุทธบูรณาการ (Buddhist Integration) ซึ่งเป็นการบริหารองค์กรโดยใช้หลักพุทธธรรมหรือหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นตัวชี้วัด ในงานวิจัยฉบับนี้ใช้หลัก หลักฆราวาสธรรม 4 ที่เป็นหลักธรรมในการเสริมกำลังใจและผลักดันการทำงานให้บรรลุเป้าหมายประกอบด้วย สัจจะ คือ ความจริงใจ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และจริงใจต่องานและต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นระหว่างบุคคลภายในองค์กร รวมถึงกับลูกค้าและหุ้นส่วนทางธุรกิจ ทมะ คือ การฝึกฝน การพัฒนาและฝึกฝนทักษะอย่างต่อเนื่อง เน้นการเรียนรู้และการปรับปรุงไม่หยุดนิ่ง เป็นการสร้างพื้นฐานให้พนักงานและผู้นำสามารถรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ดีขึ้น ขันติ คือ ความอดทน จาคะ คือ ความเสียสละ (จุ.สุ. (ไทย) 25/311/361)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย” เพราะการบริหารงานที่ดีนอกจากจะพัฒนาตามปัจจัยทางการบริหารพื้นฐานขององค์กรแล้ว จึงมีความจำเป็นต้องนำเอาหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นกระบวนการหรือเป็นเครื่องมือในส่งเสริมการบริหารงานที่ดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการองค์กร หรือการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะทำให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น รวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี อันเป็นการ

สร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีทางและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอสรุปทฤษฎีบทการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย จำนวน 1,641 คน (บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Taro Yamane) จำนวน 322 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และกลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์รวม 18 รูปหรือคน

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์

3.2 แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ

3.3 แบบสอบถาม

โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของ

เครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of item-Objective Congruent : IOC) ได้ค่าไม่ต่ำกว่า 0.88 ทุกข้อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try-Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างนอกพื้นที่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน/ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับคือ 0.973

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และมีโครงสร้างคำถาม 5 ตอน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือ บุคลากรของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย จำนวน 3 ส่วนงาน โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วนได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 322 ชุด คิดเป็น 100 %

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ถูกเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์ จำนวน 18 รูปหรือคน ดำเนินการบันทึกข้อมูลที่ได้รับด้วยการจดบันทึก การทบทวนข้อมูลคำตอบ และการบันทึกเสียงให้ครบถ้วนตามคำถามในการสัมภาษณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา การสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction)

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการเปิดเผยข้อมูล

และความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย มี 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า การจัดองค์กรตามหลัก PDCA สามารถร่วมกัน ทำนายนายการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ได้ร้อยละ 78.2 และรายด้าน ได้แก่ ด้านการปรับปรุงการดำเนินการ ได้ร้อยละ 31.1 ด้านการตรวจสอบ ได้ร้อยละ 28.5 ตามลำดับ

หลักจรรยาบรรณ 4 ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักจรรยาบรรณ 4 สามารถร่วมกันทำนายนายการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ได้ร้อยละ 63.1 และรายด้าน ได้แก่ ด้านสัจจะ ความจริงใจ ได้ร้อยละ 32.1 ด้านจาคะ ความเสียสละ ได้ร้อยละ 28.9 และด้านขันติ ความอดทน ได้ร้อยละ 24.8 ตามลำดับ

3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย พบว่า การบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ 2) ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย 3) ด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส 4) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 2 ส่วนด้วยกัน คือ หลักจรรยาบรรณ 4 และการบริหารตามหลัก PDCA ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 หลักจรรยาบรรณ 4 มีลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านสัจจะ ความจริงใจ ผูกอบรม บุคลากรด้านความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สื่อสารด้วยข้อมูล ความจริง ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความจริงใจต่อผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ ประเมินกำปฏิบัติงาน อย่างตรงไปตรงมา เปิดรับความคิดเห็นอย่างจริงจัง 2) ด้านทมะ การฝึกฝน มีทักษะความรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม รู้จักฝึกฝนตนเองไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติ หน้าที่ มีความยับยั้งชั่งใจในการกระทำใด ๆ ที่อาจเป็นการละเมิดต่อจริยธรรม การฝึกฝน อบรมให้พนักงานมีศักยภาพสูงขึ้น และมีการฝึกอบรมในระดับที่เป็น Soft Size 3) ด้าน ขันติ ความอดทน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีความอดทนต่อความลำบากทางกาย และทางจิตใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้มแข็ง อดทนในความรับผิดชอบต่อ งาน ลดการทะเลาะเบาะแว้งในบริษัท 4) ด้านจาคะ ความเสียสละ เสียสละประโยชน์ ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์ มีจิตสาธารณะบำเพ็ญ ประโยชน์เพื่อสังคม (CSR) เสียสละเวลาอาจจะมีการทำงานล่วงเวลา เสียสละสิ่งของ ค่าตอบแทนและเวลาให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

3.2 การบริหารตามหลัก PDCA มีลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน ได้แก่ จัดประชุมพนักงานเพื่อแนวทางการบริหารงาน วางแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจของบริษัท และคำนึงถึงความเป็นไปได้ของแผนพัฒนาบริษัท 2) ด้านการปฏิบัติตามแผน ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากร แต่งตั้งบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดระบบการติดตาม การประเมินผล การปรับปรุงของบุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ 3) ด้านการตรวจสอบ ได้แก่ จัดทำแผนการตรวจสอบไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อรายงาน มีระบบการตรวจสอบภายในองค์กร สร้างระบบตรวจสอบที่แม่นยำ เปิดเผยข้อมูล การตรวจสอบเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุง 4) ด้านการปรับปรุงการดำเนินการ ได้แก่ ระบุ ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบหรือมีนัยสำคัญต่อการบริหารงานในอนาคตขององค์กร ระบุ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐาน คำนึงถึงสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงาน ติดตามผลและวางแผนป้องกัน ลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานที่ดีของบริษัทสหชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย

การบริหารงานที่ดีของบริษัทสหชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย พบว่า ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1) ด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ 2) ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย 3) ด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส 4) ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของบริษัทสหชาติญี่ปุ่น มีการคุ้มครองแก่บุคลากรที่แจ้งข้อมูลหรือเบาะแสการทุจริต ทำให้มีการปรับปรุงกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และบุคลากรของบริษัทมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครกิตติ์ พัฒสัมพันธ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์การมีความสอดคล้องเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพของพนักงาน นั่นคือทั้งสองอย่างต้องมีการตอบสนองกันและกลมกลืนกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสหชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสหชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย พบว่า

1) การจัดองค์กรตามหลัก PDCA ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสหชาติญี่ปุ่นใน

ประเทศไทย มี 4 ด้าน (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แสดงว่า การจัดองค์กรตามหลัก PDCA สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ได้ร้อยละ 78.2 และรองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบ ด้านการปรับปรุงการดำเนินการ ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านการวางแผน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย เป็นการบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ดีเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหานรินทร์ วีรพล (ทบทวน) (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์ เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในจังหวัดระยอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์ เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในจังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 44.9

หลักฆราวาสธรรม 4 ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย มี 3 ด้าน (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แสดงว่า หลักฆราวาสธรรม 4 สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ได้ร้อยละ 63.1 และรองลงมา คือ ด้านขันติ ความอดทน ด้านสัจจะ ความจริงใจ และด้านจาคะ ความเสียสละ นำไปสู่การปฏิบัติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ในการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยการนำหลักฆราวาสธรรม 4 ประการ มาบูรณาการ ให้เข้ากับการจัดองค์กรตามหลัก PDCA ทำให้เกิดการบริหารงานที่ดี มีการนำกระบวนการในการบริหารจัดการมีบูรณาการให้เข้ากับหลักพุทธธรรม เพื่อให้เกิดรูปแบบที่มีการพัฒนามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบปรลภ อภัยภักดิ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม ประกอบด้วย ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 39.50 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยฆราวาสธรรม 4 ประกอบด้วย ด้านสัจจะ ความจริง ด้านทมะ การฝึกตน ด้านขันติ ความอดทน และด้านจาคะ การเสียสละ อิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาประสิทธิผลการส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 31.70 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรม และปัจจัยฆราวาสธรรม 4 มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาประสิทธิผลการ

ส่งเสริมจริยธรรมของสภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย

ผู้วิจัยอภิปรายผล พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

สัจจะ ความจริงใจ อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า ปฏิบัติได้ตามหลักสัจจะจะถือว่าเป็นสิ่งที่ดีมากแต่ประเด็นอาจจะอยู่ตรงที่ว่าเราไม่ทราบว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นสัจจะหรือไม่ สัจจะอาจจะต้องใช้เวลา ซึ่งตนเองเชื่อว่าสิ่งที่สำคัญก็คือผู้บริหารระดับสูงเองก็ต้องมีสัจจะ และต้องมีความสามัคคีกันในระหว่างองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่าง หรือที่เรียกว่า Role Model ซึ่งจะทำให้พนักงาน ปฏิบัติตามและจะเป็นสิ่งที่ดีกับองค์กร เฉพาะถ้าแตกออกกัน ก็จะทำให้ไม่เกิดสัจจะขึ้นในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย) (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ผลการวิจัยพบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมเชิงพุทธบูรณาการ ได้แก่ จัดทำค่านิยมองค์กร (สัจจะ) เน้นการตรวจสอบอย่างมีส่วนร่วม (ทมะ) ใช้หลักศีลธรรมในการพัฒนา (ขันติ) และมีระบบรางวัลบุคลากรต้นแบบ (จาคะ) โดยต้องเริ่มจากการสร้างเครือข่ายและขับเคลื่อนด้วยภาคีแห่งความสำเร็จที่มีอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการใช้กรอบแนวคิดอารยวิถี 5 บวรที่สวช.เจตีย์ คือ บ้าน, วัด, ราชการ, ท้องถิ่น, สถาบัน ให้ทุกภาคส่วน เข้ามาร่วมพัฒนา และเริ่มพัฒนาจากองค์ประกอบสมรรถนะข้างต้นที่มีความต้องการจำเป็น

อันดับ 2 ได้แก่ ทมะ การฝึกฝน แสดงให้เห็นว่าการข่มใจในการทำงานร่วมกัน อาจจะเกิดปัญหาอุปสรรคหรือข้อขัดแย้งก็ต้องการข่มใจและฝึกฝนตนเองอยู่เสมอเริ่มต้นจากความขยันการอดออมและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถหน้าที่ผู้บริหารก็บริหารอย่างเต็มความสามารถผู้ปฏิบัติงานก็ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบริษัทก็จะเกิดความเจริญรุ่งเรืองต่อไปได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภูษิต วิเศษคามินทร์ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการเพิ่มประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจรโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมได้แก่ หลักมรรคาธรรม 4 ประกอบด้วย 1) ความอดทน อดกลั้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (ขันติ) 2) มีความจริงใจต่อตนเองและผู้อื่น (สัจจะ) 3) การเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่นและมีความซื่อสัตย์ (จาคะ) 4) การฝึกฝนตนเอง (ทมะ)

นอกจากนั้นยังต้องอาศัยกระบวนการบริหารซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การควบคุม และการจัดองค์การ และสุดท้ายต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการแก้ปัญหาจราจร โดยต้องเข้าใจว่า การแก้ปัญหานี้เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นไปตามกฎหมาย ปัญหาการจราจรเป็นปัญหาใหญ่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการในช่วงเวลาปฏิบัติงาน

อันดับ 3 ได้แก่ ขันติ ความอดทน แสดงให้เห็นว่า ความอดทนในหน้าที่การงาน ความอดทนในความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งตนเองมองว่าบางครั้งเราอาจจะต้องอดทนในเรื่องของการที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์ของงานที่ดี หรือแม้แต่ ต้องทน Pressure แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความอดทนต้องอยู่ในระดับที่ไม่ใช่เป็นการอมทุกข์ ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือทุกคนต้องคิดว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นทำให้ดีที่สุดแล้วหรือไม่หรือแม้แต่ว่าถ้ายังไม่สำเร็จตนเองจะต้องเพิ่มความพยายามซึ่งเราใช้คำว่า Never Give Up ซึ่งจำเป็นจะต้องมีกับพนักงานทุกคนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณกานต์ ขาวลาก (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธบูรณาการของกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถของผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธ ผู้นำ หรือ ผู้บริหาร ต้องมีการสื่อสารที่เกิดจากความเมตตาจริงใจ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี มีต้นทุนมาดี และต้องรู้จักขมใจ หากผู้รับสาร มีการตอบโต้ บิดา มารดา สามารถเป็นต้นแบบ หล่อหลอม ให้ลูกมีมุมมองทางศาสนา ประวัติศาสตร์ มุมมองจากเรื่องเล่าขานนิทานก่อนนอน สวดมนต์ ซึ่งสามารถทำให้ลูกมีพฤติกรรม การเป็นผู้ตามเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยึดเป็นแนวปฏิบัติในชีวิตได้อีกทางหนึ่ง ผู้นำในการสื่อสารต้องมีความอดทนในการรับฟัง ข้อมูลจากทุกมิติ ทุกภาคส่วน

อันดับ 4 ได้แก่ จาคะ ความเสียสละ แสดงให้เห็นว่า การเสียสละ จะต้องเสียสละกันทั้งสอง ฝ่ายคือนายจ้างก็ต้องเสียสละสิ่งที่จะพึงให้ และสิ่งที่ควรให้เพิ่มให้กับลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างก็ควรจะต้องมีการเสียสละเวลาอาจจะมีการทำงานล่วงเวลาบ้างก็เสียสละกันไปคนละเล็กน้อยหรือผลประโยชน์อื่นใด ที่จะเป็นการช่วยเหลือบริจาคแก่สังคมก็ต้องร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันจะส่งผลให้เกิดการบริหารงานที่ดี เป็นผลดีต่อองค์กรและ เป็นผลดีต่อทุกฝ่ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรัชย์ ศรีราม (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบนได้แก่ PIRAT MODEL ดังนี้ ทั้งการมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร การให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร การมีความรับผิดชอบร่วมกับระบบการบริหาร และการปฏิบัติหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของบุคลากรเทศบาลกับประชาชน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและการเสียสละ เพื่อให้

การบริหารงานบรรลุเป้าหมายซึ่งมีความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างมาก โดยต้องร่วมรับผิดชอบต่อระบบการบริหารงานร่วมกันระหว่างประชาชนกับบุคลากรเทศบาล เพื่อให้เป็นตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดและการยึดหลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคม เพื่อการบริหารงานให้มีความโปร่งใสและเกิดประสิทธิภาพ

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารที่ดี คือ (การบริหารตามหลัก PDCA + พุทธบูรณาการหลักธรรมาสาร 4) = เกิดการบริหารงานที่ดี ดังนี้

1. การบริหารตามหลัก PDCA ประกอบด้วย (1) ด้านการตรวจสอบ (2) ด้านการปรับปรุงการดำเนินการ (3) ด้านการปฏิบัติตามแผน (4) ด้านการวางแผน
2. พุทธบูรณาหลักธรรมาสาร 4 ประการ เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้การบริหารงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี สำหรับนักบริหาร ผู้นำ หรือองค์กรต่าง ๆ ก็ควรนำหลักธรรมาสารนี้ไปประพฤติปฏิบัติในการบริหารและการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวเองและส่วนรวมได้เป็นอย่างดี ประกอบไปด้วย 1) ด้านขันติ ความอดทน 2) ด้านสัจจะ ความจริงใจ 3) ด้านจาคะ ความเสียสละ แต่ในการสังเคราะห์องค์ความรู้นี้ จะไม่ปรากฏด้านทมะ การฝึกฝน สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย สังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อประยุกต์ให้เข้ากับทฤษฎีเกสตัลท์ (Gestalt Theory) ของ แมกซ์ เวอร์ ไธเมอร์ (Max Wertheimer) นักจิตวิทยาชาวเยอรมันตั้งแต่ปี ค.ศ. 1910 กฎแห่งความคล้ายคลึง (Law of Similarity) โดยใช้เป็นหลักการในการวางรูปแบบของการรับรู้ คนเราจะรับรู้ว่า

เป็นสิ่งเดียวกัน หรือพวกเดียวกัน ซึ่งหลักขรรวาทธรรมนี้จึงมีความคล้ายคลึงกันและสามารถนำไปปฏิบัติได้

นำไปสู่การส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นคือการพัฒนาที่มีคุณค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิต สามารถใช้สติปัญญาใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้สึกรู้สึกคิด มีทักษะและมีความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนาคณะและพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง หรือด้านอื่นๆ ทั้งในด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ เป็นเกณฑ์ที่จะทำให้ทุกคนต้องปฏิบัติอยู่ในกรอบเหล่านี้ซึ่งเรียกว่าเป็นระเบียบปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย การปรับปรุงด้านนโยบายที่ดีมากขึ้น ด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส โดยหลักการบริหารของบริษัทญี่ปุ่นแล้ว จะเน้นเรื่องของ Role Model ซึ่งบริษัทญี่ปุ่นทั้งหมดจะมีความสนใจและให้ความสำคัญกับเรื่องของการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ความหมายของคำว่าโปร่งใสหรือ Transparency นั้นหมายถึงว่า ทุกข้อปฏิบัติจะต้องสามารถอธิบายให้พนักงานเข้าใจได้ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นบริษัทที่ถือว่ามีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคุณภาพสินค้าสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นนโยบายของบริษัทแม่ที่ญี่ปุ่น ที่ทุกบริษัทในเครือต้องดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อพนักงาน และ ลูกค้า ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ควรมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความครอบคลุมในทุก ๆ บริษัท
2. บริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ควรมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดเพื่อเป็นการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาคุณภาพงานปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพงานของกิจการ

2. บริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ควรจัดประชุมพนักงานเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารงานของบริษัททุกแห่งที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารในด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารที่ดีของบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมเพื่อช่วยการพัฒนารูปแบบการวิจัยในพื้นฐานทางสังคมอย่างชัดเจน

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทสัญญาติญี่ปุ่น เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดให้ตรงกับความต้องการของพนักงานและผู้บริหารของบริษัทที่เกี่ยวข้องโดยภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- กอปรลภ อภัยภักดิ์. (2564). *การพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมของสหราชอาณาจักรในพระบรมราชูปถัมภ์* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด. (2565) *โครงสร้างบริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย) จำกัด*. สืบค้น 18 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.jobtopgun.com/article/บริษัท-อายิโนะโมะโต๊ะ>.
- พระมหาเทพประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย). (2559). *พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง* (ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหานิพนธ์ วีรพล (ทบแก้ว). (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในจังหวัดระยอง* (ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิรัช ศรีราม. (2556). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ภูษิต วิเศษคามินทร์. (2563). ประสิทธิภาพการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของ กองบังคับการตำรวจจราจร (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัชนี้ ปิยะธำรง. (2561). บทบาทและปัญหาความแตกต่างในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท ญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมของไทย. *วารสารศาสนาและวัฒนธรรม*, 7(2), 51-90.
- วรรณกานต์ ขาวลาภ. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธบูรณาการของ กระทรวงแรงงาน (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 2(2), 75-89.
- Darawong. (2013). C.Expatriate Management for the era of ASEAN Free Trade. *Business Administration Journal*, 2(2), 28-39.
- Sukegawa. (2013). S. Trend of Investment and Movement of Japanese Affiliates Toward ASEAN Economic Community (AEC) Era. *Japanese Studies Journal*, 3(2), 23-35.

**การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมือง
ของราชอาณาจักรไทยกับราชอาณาจักรกัมพูชา***
A COMPARATIVE STUDY OF CONSTITUTIONAL LAW AND POLITICAL
INSTITUTIONS OF THE KINGDOM OF THAILAND
AND THE KINGDOM OF CAMBODIA

พระครูสุตวรธรรม วรธมฺโม, โกเมศ ขวัญเมือง, ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ

Phra Khru Suttawooratham Woorathammo, Komes Kuanmuang, Prasert Limprasert

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิวัฒนาการของกฎหมายรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา 2. เพื่อศึกษาสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา 3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบสถาบันการเมืองตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ได้แก่ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันรัฐบาล และสถาบันรัฐสภา ของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แตกต่างจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา เพราะกัมพูชานั้นเคยเป็นรัฐในอาณานิคมของชาติตะวันตกมาก่อนจึงทำให้พระมหากษัตริย์พยายามที่จะทำให้ประเทศได้รับเอกราชโดยมีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเองจากเจ้าอาณานิคมคือฝรั่งเศส 2.สาระสำคัญของกฎหมายรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา 2.1) รูปแบบรัฐ 2 ประเทศมีรูปแบบรัฐเป็นรัฐเดี่ยวตามรัฐธรรมนูญของประเทศเหมือนกัน 2.2) รูปแบบประมุขแห่งรัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยให้พระมหากษัตริย์ขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการสืบราชสันตติวงศ์ ส่วนราชอาณาจักรกัมพูชาประมุขขึ้นสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือกของสภาราชาบัลลังก์ 2.3) รูปแบบการปกครอง ราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา มีรูปแบบการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยแบบเสรีนิยม อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

*Received July 22, 2023; Revised July 27, 2023; Accepted July 28, 2023

2.4) รูปแบบรัฐสภา รัฐสภาแห่งราชอาณาจักรไทยกับราชอาณาจักรกัมพูชานั้นใช้รูปแบบสภาคู่ทั้งสองประเทศ 3. รัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดแห่งราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา ได้บัญญัติเรื่องสถาบันการเมืองไว้ในรัฐธรรมนูญ ได้แก่ สถาบันประมุข สถาบันฝ่ายบริหารหรือสถาบันรัฐบาล สถาบันรัฐสภาหรือสถาบันฝ่ายนิติบัญญัติ และสถาบันตุลาการ โดยสถาบันการเมืองของทั้ง 2 ประเทศมีเฉพาะ 3 สถาบัน ได้แก่ 1) สถาบันประมุข 2) สถาบันรัฐบาล และ 3) สถาบันรัฐสภา

คำสำคัญ: กฎหมายรัฐธรรมนูญ; สถาบันการเมือง; ราชอาณาจักรไทย; ราชอาณาจักรกัมพูชา

Abstract

The purposes of this research article are 1. to study the concept of the evolution of constitutional law of the Kingdom of Thailand and Cambodia 2. to study the essence of the constitutions of the Kingdom of Thailand and the Kingdom of Cambodia 3. to study and comparative analysis of political institutions under constitutional law, namely the monarchy, government institutions and parliamentary institutions. of the Kingdom of Thailand and the Kingdom of Cambodia. This research is documentary research and presenting the research results in a descriptive and analytical way.

The results showed that: 1. Constitution of the Kingdom of Thailand different from the Constitution of the Kingdom of Cambodia Because Cambodia was a colonial state of Western nations before, the monarch attempted to gain independence with its own sovereignty from the colonial ruler, France. 2. Essence of the constitutional laws of the Kingdom of Thailand and the Kingdom of Cambodia 2.1) Form of State The two countries have the same form of state as a single state according to the constitution of the country. 2.2) Form of Head of State the Constitution of the Kingdom of Thailand allows the King to ascend to the throne by succession. As for the Kingdom of Cambodia, the head of state is elevated by the selection of the Council of the Throne. 2.3) Form of government The Kingdom of Thailand and the Kingdom of Cambodia have a liberal democratic form of government. With the King as Head of State 2.4) Parliamentary Form The parliaments of the Kingdom of Thailand and the Kingdom of Cambodia use a bicameral parliament in both countries. 3. The Constitution which is the supreme law of

the Kingdom of Thailand and the Kingdom of Cambodia. Political institutions have been stipulated in the constitution, such as institutions of the head of state, institutions of the executive branch or government institutions. parliamentary institution or legislative institution and the judiciary There are only three political institutions in both countries: 1) the head of state, 2) the government, and 3) the parliamentary institution.

Keywords: Constitutional Law; Political Institutions; The Kingdom of Thailand; The Kingdom of Cambodia

บทนำ

ราชอาณาจักรกัมพูชาและราชอาณาจักรไทย ต่างก็เป็นรัฐเดี่ยว (Unitary State) และทั้งสองประเทศต่างก็มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเหมือนกัน นอกจากนี้ รูปแบบรัฐธรรมนูญของทั้งสองประเทศต่างก็เป็นรัฐธรรมนูญที่จัดทำเป็นประมวล (Codified Constitution) ที่เป็นรัฐธรรมนูญลายลักษณ์อักษร (Written Constitution) และอยู่ในรูปเอกสารฉบับเดียว (Single Text) แบบเดียวกับรูปแบบรัฐธรรมนูญแบบอเมริกัน (American Model) และสิ่งที่น่าสนใจ ที่น่าศึกษาอีกประการหนึ่งคือ รูปแบบการปกครอง (Form of Government) ของทั้งสองประเทศต่างก็มีรูปแบบการปกครองในระบบรัฐสภา (Parliamentary System) ส่วนรูปแบบรัฐสภา (Form of Parliament) นั้นพบว่า เป็นรูปแบบสองสภา ได้แก่ สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา และระบบพรรคการเมืองของทั้งสองประเทศนั้นต่างก็มีพรรคการเมืองจำนวนมาก แต่ในราชอาณาจักรไทยนั้นมีพรรคการเมืองในรัฐบาลเป็นจำนวนมากที่อยู่ในรูปรัฐบาลผสม (Coalition Government) ในขณะที่ราชอาณาจักรกัมพูชานั้น ระบบพรรคการเมืองนั้นอยู่ในระบบพรรคเด่นพรรคเดียว (Dominant Party System) คือพรรคประชาชนกัมพูชา ภายใต้การนำของสมเด็จฮุนเซน ซึ่งครองอำนาจเป็นรัฐบาลมาหลายสิบปี จึงทำให้ราชอาณาจักรกัมพูชานั้นมีเสถียรภาพทางการเมืองยิ่งกว่าราชอาณาจักรไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้รัฐธรรมนูญเปลืองที่สุดในโลก โดยประกาศใช้รัฐธรรมนูญเป็นหลักการปกครองถึง 20 ฉบับสาเหตุที่นำไปสู่การเลิกล้มรัฐธรรมนูญในประเทศไทยที่สำคัญ ๆ มี 3 ประการ คือ 1) ความขัดแย้งระหว่างรัฐธรรมนูญกับอำนาจนิยม 2) การขาด “รัฐธรรมนูญนิยม” เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการล้มเลิกรัฐธรรมนูญ กลุ่มผู้นำที่เป็นแกนในการปกครองบ้านเมือง และ 3) นักการเมืองบางกลุ่มไม่เคารพและไม่ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ที่ใช้บังคับอยู่ขณะนั้น (Taseesak Kanyochai, 2565)

ปัญหาทางการเมืองของไทยนับตั้งแต่เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา ปัญหาสำคัญประการหนึ่งในระบบการเมืองไทย คือ ปัญหาการใช้รัฐธรรมนูญเพื่อเป็นหลักในการปกครองประเทศ ดังจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญทั้งโดยวิธีสันติและวิธีทางรุนแรง 20 ฉบับแล้ว ปัจจุบันประเทศไทยใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับที่ 20 เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2560 การที่ประเทศไทยต้องเปลี่ยนรัฐธรรมนูญบ่อยครั้งเช่นนี้เนื่องมาจากสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญยังไม่มีความเหมาะสม และก่อให้เกิดประชาธิปไตยอย่างแท้จริง อีกประการหนึ่งเนื่องมาจากสาเหตุที่ผู้นำฝ่ายต่างๆ บางกลุ่มยังไม่ยอมรับที่จะให้มีรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการปกครองบ้านเมืองอย่างต่อเนื่อง

รัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรกัมพูชานั้น กว่าจะได้รับเอกราชและมีรัฐธรรมนูญเป็นของตนเองนั้นยากยิ่งกว่าการได้มาของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เนื่องจากราชอาณาจักรกัมพูชานั้นเคยเป็นรัฐที่ตกอยู่ภายใต้อารักขาของสาธารณรัฐฝรั่งเศส และญี่ปุ่น กล่าวคือ เมื่อญี่ปุ่นยึดอำนาจในภูมิภาคอินโดจีนทั้งหมดจากฝรั่งเศสในวันที่ 9 มีนาคม ค.ศ. 1945 ทันทียึดอำนาจจากฝรั่งเศสได้ทั้งหมด ญี่ปุ่นก็สนับสนุนให้มีการจัดตั้งรัฐบาลที่นิยมตนเองขึ้นมาทั้งในกัมพูชา ลาว และเวียดนาม อีกทั้งสนับสนุนให้ทั้งสามประเทศประกาศเอกราชเป็นอิสระจากฝรั่งเศส ซึ่งทำให้เจ้าสีหนุได้มีส่วนร่วมในทางการเมืองของกัมพูชามากขึ้น (เชิดชาย บุตรดี, 2552) โดยภายใต้การผลักดันจากญี่ปุ่น เจ้าสีหนุในฐานะกษัตริย์กัมพูชาจึงประกาศเอกราชและยกเลิกข้อตกลงต่างๆ ที่ได้เคยทำไว้กับฝรั่งเศสทั้งหมดในวันที่ 13 มีนาคม ค.ศ. 1945 หลังจากประกาศเอกราชได้ 6 วัน เจ้าสีหนุก็ประกาศจัดตั้งรัฐบาลชุดแรก พระองค์เองเป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งลักษณะเด่นชัดในการดำเนินงานทางการเมืองของพระองค์ คือ ยากประนีประนอมกับฝรั่งเศสมากกว่าที่จะเผชิญหน้า (Kershaw, Poger, 2001) ทั้งนี้เจ้าสีหนุอาจได้รับคำแนะนำจากคณะที่ปรึกษาของพระองค์ว่าไม่ช้าญี่ปุ่นคงพ่ายแพ้สงครามและฝรั่งเศสคงต้องกลับมาเป็นแน่ ดังนั้น การเผชิญหน้าคงไม่ใช่แนวทางที่ดีสำหรับพระองค์ ซึ่งต่อมา เมื่อญี่ปุ่นประกาศยอมรับความพ่ายแพ้สงครามโลกครั้งที่ 2 ในเดือนสิงหาคมปี ค.ศ. 1945 แล้วฝรั่งเศสกลับเข้ามาในกัมพูชาอีกครั้ง (บัณฑิตย์ ธนาธนะ, 2519)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมืองของราชอาณาจักรไทยกับราชอาณาจักรกัมพูชา ในประเด็นเกี่ยวกับสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญของทั้งสองประเทศ และมุ่งศึกษาองค์ประกอบของสถาบันทางการเมืองภายในรัฐตามรัฐธรรมนูญ ได้แก่ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันรัฐบาล และสถาบันรัฐสภาของทั้งสองประเทศ รวมทั้งมุ่งศึกษาประเด็นปัญหาเกี่ยวกับคณะกรรมการตาม

รัฐธรรมนูญของทั้งสองประเทศซึ่งพบว่าจำนวนคณะกรรมการธิการของตามรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรกัมพูชานั้นมีจำนวนน้อยกว่าคณะกรรมการธิการของราชอาณาจักรไทยอยู่มาก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิวัฒนาการของกฎหมายรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา
2. เพื่อศึกษาสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา
3. เพื่อศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบสถาบันการเมืองตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ได้แก่ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันรัฐบาล และสถาบันรัฐสภา ของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมืองของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้านเอกสาร (Documentary Research) โดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลด้านเอกสาร บทความ ตำราของนักวิชาด้านกฎหมาย และสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ วิเคราะห์และเปรียบเทียบกฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันทางการเมืองของราชอาณาจักรกัมพูชาและราชอาณาจักรไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลจากเอกสาร ทางหนังสือ บทความ และเอกสารอื่น ๆ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีจากตำราของนักวิชาการ รวมทั้งรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรกัมพูชา ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 7 ค.ศ. 2008 (พ.ศ. 2551) และรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเขียนพรรณนาตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิวัฒนาการของกฎหมายรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา พบว่า

การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดวิวัฒนาการทั่วไปของรัฐธรรมนูญนั้น คงหลีกเลี่ยงมิได้ที่จะศึกษาลักษณะความเป็นมาของรัฐธรรมนูญ เพื่อให้มีความเข้าใจถึงแนวคิดในการจัดทำรัฐธรรมนูญ วิวัฒนาการทั่วไปของรัฐธรรมนูญจะแบ่งออกเป็น 5 ยุค โดยใช้เหตุการณ์ที่สำคัญที่เกิดขึ้นกับรัฐธรรมนูญและส่งผลต่อแนวคิดและลักษณะของรัฐธรรมนูญในช่วงเวลานั้น ๆ ดังต่อไปนี้

ยุคแรก การกำหนดช่วงเวลายุคแรกของวิวัฒนาการทั่วไปของรัฐธรรมนูญ จะใช้ช่วงเวลา ตั้งแต่มีการใช้อำนาจอการปกครองในยุคโบราณ จนกระทั่งถึงปี ค.ศ. 1215 โดยทั่วไปใช้อำนาจอการ ปกครองและกฎหมายเกี่ยวกับกฎเกณฑ์การปกครองรัฐมีลักษณะไม่คงที่ชัดเจน อาจมีการบัญญัติกฎหมายบ้าง เป็นจารีตประเพณีบ้าง เป็นไปตามอรรถาธิบายของผู้ปกครองบ้าง

ยุคที่สอง ในยุคนี้เริ่มตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1215 ซึ่งเป็นปีที่เริ่มประกาศใช้เอกสารมหากฎบัตร (Magna Carta) เป็นต้นมาจนถึงปี ค.ศ. 1776 เป็นปีที่มีการประกาศอิสรภาพในสหรัฐอเมริกาโดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ได้เกิดเหตุการณ์หลายเหตุการณ์ในอังกฤษ และนำไปสู่การทำให้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ต่อการใช้อำนาจอการของกษัตริย์

ยุคที่สาม เริ่มนับช่วงตั้งแต่มีการประกาศอิสรภาพในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม ค.ศ. 1776 จนถึงช่วงสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1945 โดยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ได้มีเหตุการณ์สำคัญเกิดขึ้นหลายเหตุการณ์ที่ส่งผลต่อความเป็นรัฐธรรมนูญในโลกนี้ อีกทั้งยังได้ทำให้ขอบเขตความหมายของรัฐธรรมนูญเปลี่ยนแปลงไปจากยุคที่สอง กล่าวคือ รัฐธรรมนูญที่เกิดขึ้นในรัฐต่าง ๆ มิได้หมายถึงแค่การจำกัดอำนาจของผู้ปกครองประเทศเท่านั้น

ยุคที่สี่ เริ่มตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลงจนถึงปัจจุบัน ในช่วงสมัยนี้ได้มีเหตุการณ์ที่สำคัญๆ ทางการเมืองเกิดขึ้นในโลกมากมาย จนทำให้ขอบเขตความหมายของรัฐธรรมนูญ เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งประเทศที่มีการปกครองแบบเผด็จการสังคมนิยมหรือคอมมิวนิสต์ ก็สามารถเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างประเทศได้ โดยมีบทบาทสำคัญร่วมกับประเทศที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตยอื่นๆ อีกด้วย

ยุคที่ห้า กระแสของรัฐธรรมนูญในเวลานี้และยุคต่อไป คือ การพยายามจัดทำรัฐธรรมนูญ ระดับนานาชาติ เริ่มที่ยุโรปซึ่งพัฒนาประชุมคณะยุโรปขึ้นมาหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ตามสนธิสัญญา กรุงโรม และได้พัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับจนเปลี่ยนเป็นสหภาพยุโรป ในปี ค.ศ. 1990 ต่อมาในปี ค.ศ. 2000 สหภาพยุโรปได้จัดทำรัฐธรรมนูญยุโรป หรือ European Constitution เมื่อร่างสำเร็จเสร็จสิ้น หลายประเทศได้ให้ความเห็นชอบ แต่เห็นชอบโดยรัฐสภา มีเพียงสองประเทศที่นำไปให้ประชาชนลง มติ คือ ฝรั่งเศสและเนเธอร์แลนด์ ผลปรากฏว่าประชาชนฝรั่งเศสไม่พอใจประธานาธิบดีจิงลงมติไม่เห็นชอบกับรัฐธรรมนูญยุโรป (ณัฐกร วิทิตานนท์, 2557)

2. สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชากฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

2.1 กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยนั้น ผู้วิจัยจะได้นำเสนอถึงความ เป็นมาและพัฒนาการของกฎหมายรัฐธรรมนูญนับตั้งแต่ยุคการเปลี่ยนแปลงการปกครอง

ในปีพุทธศักราช 2475 จนถึงปัจจุบัน โดยท่านศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย ได้กล่าวความตอนหนึ่งว่า “...ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายิ่งรัฐธรรมนูญถูกยกเลิก หรือแก้ไขเพิ่มเติมบ่อยครั้งเท่าใด ความจำเป็นที่พี่น้องชาวไทยจะต้องศึกษาวิชารัฐธรรมนูญนี้ก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น และแม้รัฐธรรมนูญจะได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ก็มีไว้ว่า การศึกษารัฐธรรมนูญที่ถูกยกเลิกจะไม่มีประโยชน์ ข้าพเจ้าเห็นว่าการศึกษารัฐธรรมนูญที่ถูกยกเลิกนี้ยังมีประโยชน์ยิ่งกว่าการศึกษารัฐธรรมนูญต่างประเทศเสียอีก เพราะเป็นรัฐธรรมนูญที่ใช้อยู่ในประเทศบ้านเกิดเมืองนอนของเราจริงๆ และเราย่อมได้พบประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้รัฐธรรมนูญนั้นๆ โดยตัวของเราเอง และทำให้เรามีโอกาสเปรียบเทียบกับรัฐธรรมนูญซึ่งกำลังจะร่างขึ้นใช้ใหม่...” (หยุด แสงอุทัย, 2503)

2.2 กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชาในอดีตนั้น แยกอธิบายโดยสรุปได้เป็นสามยุคหรือสามสมัย ได้แก่ 1) สมัยราชาธิปไตย การเริ่มต้นกฎหมายรัฐธรรมนูญของกัมพูชาในสมัยราชาธิปไตยนี้ 2) สมัยสาธารณรัฐ ในสมัยสาธารณรัฐนี้ สามารถแยกอธิบายเหตุการณ์ได้เป็น 3 ช่วง ดังนี้ (ก) รัฐประหาร ค.ศ. 1970 (ข) ระบอบเขมรแดง กรณียุกระบอบเขมรแดงนี้ จากรายงานการวิจัยของปิยบุตร แสงกนกกุล (2558) ได้อธิบายสรุปไว้ว่า หลังจากที่ถูกกองทัพปฏิวัติกัมพูชาหรือเขมรแดงได้ยึดครองกัมพูชาตั้งแต่วันที่ 17 เมษายน 1975 และได้ทำการปกครองประเทศตามแนวทางปฏิวัติของเขมรแดง (ค) สาธารณรัฐประชาชนกัมพูชา ภายหลังสงครามระหว่างเวียดนามกับกัมพูชาในปี 1978-1979 สิ้นสุดลง กองทัพเวียดนามก็ขับไล่รัฐบาลเขมรแดงออกไปได้ และเข้ายึดครองกัมพูชาเมื่อวันที่ 7 มกราคม 1979 มีการจัดตั้งรัฐบาลใหม่ภายใต้การสนับสนุนของเวียดนาม 3) สมัยเปลี่ยนผ่านให้เป็นประชาธิปไตย สมัยการเปลี่ยนผ่านให้เป็นประชาธิปไตยนี้ สามารถอธิบายสรุปได้เป็น 2 ช่วง คือ (ก) รัฐกัมพูชา (State of Cambodia) ปีค.ศ. 1989 สงครามเย็นได้สิ้นสุดลงพร้อมกับการล่มสลายของคอมมิวนิสต์ในยุโรปตะวันออก ส่งผลให้สหภาพโซเวียตลดการสนับสนุนเวียดนาม (ข) การตกลงสันติภาพและการจัดทำรัฐธรรมนูญ วันที่ 23 ตุลาคม ค.ศ. 1991 รัฐบาลกัมพูชาและกลุ่มฝ่ายต่อต้านรัฐบาลอีกสามกลุ่มได้ลงนามใน “ความตกลงสันติภาพกรุงปารีส” (Jörg, 2008)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสถาบันการเมืองตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ได้แก่ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันรัฐบาล และสถาบันรัฐสภา ของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา

3.1 รูปแบบรัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 1 บทบัญญัติทั่วไปได้บัญญัติรูปแบบของรัฐเอาไว้ในมาตรา 1 ว่า ประเทศไทยเป็นราชอาณาจักรอันหนึ่งอันเดียวจะแบ่งแยกไม่ได้ เช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา ฉบับปี ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2008 (พ.ศ. 2551) ที่

ได้กำหนดเอาไว้ในหมวดที่ 1 ว่าด้วยอำนาจอธิปไตย มาตรา 1 ถึงมาตรา 3 กล่าวคือ มาตรา 3 บัญญัติว่า ราชอาณาจักรกัมพูชาเป็นรัฐที่แบ่งแยกไม่ได้ มาตรา 1 วรรคแรก บัญญัติว่า กัมพูชาเป็นราชอาณาจักรอันมีพระมหากษัตริย์ซึ่งปกครองตามรัฐธรรมนูญ ตามหลักการประชาธิปไตยเสรีนิยม และหลักการพหุนิยม วรรคสองบัญญัติว่า ราชอาณาจักรกัมพูชาเป็นประเทศเอกราช มีอธิปไตยสันติภาพ เป็นกลางอย่างถาวร และไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด

3.2 รูปแบบประมุขแห่งรัฐ รูปแบบประมุขแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวดที่ 1 บททั่วไป มาตรา 2 บัญญัติว่า “ประเทศไทยมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข” ความมุ่งหมายของการมาตรานี้ไว้ในรัฐธรรมนูญ คือ กำหนดรูปแบบการปกครองของประเทศว่าเป็นการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา ฉบับปี ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2008 (พ.ศ. 2551) ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 1 วรรคแรก ที่บัญญัติว่า กัมพูชาเป็นราชอาณาจักรอันมีพระมหากษัตริย์ซึ่งปกครองตามรัฐธรรมนูญ ตามหลักการประชาธิปไตยเสรีนิยม และหลักการพหุนิยม

3.3 รูปแบบการปกครอง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้มีรูปแบบการปกครอง ไว้ในหมวดที่ 1 บททั่วไป มาตรา 2 ที่บัญญัติว่า “ประเทศไทยมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข” ความมุ่งหมายของการมาตรานี้ไว้ในรัฐธรรมนูญ คือ กำหนดรูปแบบการปกครองของประเทศว่าเป็นการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา ฉบับปี ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2008 (พ.ศ. 2551) ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 1 วรรคแรก ที่บัญญัติว่า กัมพูชาเป็นราชอาณาจักรอันมีพระมหากษัตริย์ซึ่งปกครองตามรัฐธรรมนูญ

อภิปรายผล

1. วิวัฒนาการของกฎหมายรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา

แนวคิดเกี่ยวกับวิวัฒนาการของรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมือง กล่าวถึงวิวัฒนาการทั่วไปของรัฐธรรมนูญ อำนาจการจัดให้มีรัฐธรรมนูญ ผู้มีอำนาจในการจัดทำรัฐธรรมนูญ เนื้อหาของรัฐธรรมนูญ กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ และการยกเลิกรัฐธรรมนูญ การเมืองมีความจำเป็นที่ต้องมีกฎหมายหรือกติกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปกครองซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อความเป็นอยู่ของคนในประเทศนั้นๆ ที่เรียกกันว่า

“รัฐธรรมนูญ” โดยความสำคัญของรัฐธรรมนูญนั้นได้แก่ ดังนั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แตกต่างจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา เพราะกัมพูชานั้นเคยเป็นรัฐในอาณานิคมของชาติตะวันตกมาก่อนจึงทำให้พระมหากษัตริย์พยายามที่จะทำให้ประเทศได้รับเอกราชโดยมีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเองจากเจ้าอาณานิคมคือฝรั่งเศส แต่ราชอาณาจักรไทยไม่เคยเป็นรัฐในอาณานิคมของใคร รัฐธรรมนูญได้รับพระราชทานจากพระมหากษัตริย์ แม้ว่าจะเกิดจากการรัฐประหารของคณะราษฎร อีกทั้งพระมหากษัตริย์ทรงยินยอมเป็นประมุขของประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญถึงแม้จะทรงเห็นว่าประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยก็ตาม และที่พบว่ารัฐธรรมนูญมีความเหมือนกันอย่างชัดเจนทั้งสองประเทศก็คือ พระมหากษัตริย์ทรงดำรงตำแหน่งประมุขของประเทศแต่ไม่ทรงปกครองประเทศ

2 .สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชากฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รูปแบบของรัฐสภาแห่งราชอาณาจักรไทยกับราชอาณาจักรกัมพูชานั้นใช้รูปแบบสภาคู่ทั้งสองประเทศ คือมีสภาผู้แทนราษฎรหรือสภาล่าง และวุฒิสภาหรือสภานบนเหมือนกัน เพียงแต่ของราชอาณาจักรไทยเรียกว่ารัฐสภา แต่ราชอาณาจักรกัมพูชาเรียกว่าสภาแห่งชาติ ซึ่งมาจากสภาร่างรัฐธรรมนูญตามมาตรา 155 วรรคแรก ที่บัญญัติว่า “ภายหลังรัฐธรรมนูญมีผลใช้บังคับแล้ว ให้สภาร่างรัฐธรรมนูญเปลี่ยนเป็นสภาแห่งชาติ และวรรคสอง บัญญัติว่า ให้ข้อบังคับภายในของสภาแห่งชาติมีผลบังคับใช้ภายหลังได้รับความเห็นชอบจากสภาแห่งชาติ” สาระสำคัญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชาต่างก็ได้กำหนดเอาไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุมในเรื่องสิทธิเสรีภาพโดยยึดหลักสากลเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชน เพียงแต่รายละเอียดตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยค่อนข้างจะมีรายละเอียดมากกว่าราชอาณาจักรกัมพูชา พบว่า ในส่วนที่แตกต่างกันในเรื่องวุฒิสภาของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชานั้น ผู้วิจัยพบว่า วุฒิสภาของราชอาณาจักรกัมพูชามีสมาชิกเพียง 62 คน ประกอบด้วย 2 คนมาจากการแต่งตั้ง 2 คนมาจากการเลือกตั้งโดยเสียงข้างมาก และอีก 58 คน มาจากการเลือกตั้งโดยอ้อมจากคณะกรรมการชุมชนและแขวง ส่วนอำนาจหน้าที่ของสมาชิกวุฒิสภาแห่งราชอาณาจักรกัมพูชานั้น ไม่มีสิทธิเลือกนายกรัฐมนตรีดังเช่นสมาชิกวุฒิสภาของราชอาณาจักรไทย นอกจากนั้น ที่มาของสมาชิกวุฒิสภาของราชอาณาจักรไทยไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง แต่มาจากการแต่งตั้งโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติจำนวน 250 คน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสถาบันการเมืองตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ได้แก่ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันรัฐบาล และสถาบันรัฐสภา ของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา

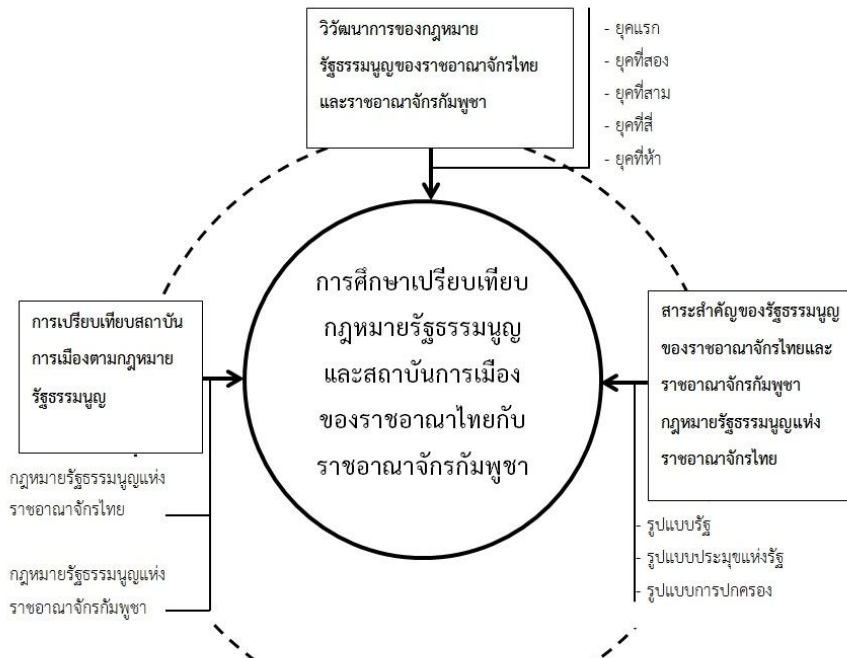
รัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดที่ใช้ในการปกครองประเทศแห่งราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา ได้บัญญัติในเรื่องสถาบันการเมืองเอาไว้ในรัฐธรรมนูญ ได้แก่ 1) สถาบันประมุข 2) สถาบันรัฐบาล และ 3) สถาบันรัฐสภา กล่าวคือ

1) สถาบันประมุข หรือสถาบันพระมหากษัตริย์ ในกฎหมายรัฐธรรมนูญของทั้ง 2 ประเทศ ต่างก็กำหนดให้สถาบันประมุขที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศที่ได้กำหนดให้ทรงเป็นสถาบันที่เป็นศูนย์กลางหรือเป็นศูนย์รวมทางจิตใจของประชาชน

2) สถาบันรัฐบาล หรือสถาบันฝ่ายบริหาร ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และราชอาณาจักรกัมพูชา ปีค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 2008 (พ.ศ. 2551) จะพบว่าหลักการกำหนดที่มา คุณสมบัติ อำนาจหน้าที่และวาระการดำรงตำแหน่งไว้ซึ่งมีทั้งความเหมือนและความแตกต่างกันตามหลักการรัฐธรรมนูญนิยมในระบอบเสรีประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

3) สถาบันรัฐสภา หรือสถาบันนิติบัญญัติของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา ก. องค์ประกอบ ที่มาและโครงสร้างของฝ่ายนิติบัญญัติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติเกี่ยวกับสถาบันรัฐสภาไว้ในหมวดที่ 7 ว่าด้วย รัฐสภา ส่วนที่ 1 บททั่วไป มาตรา 79 ได้กำหนดองค์ประกอบ ที่มาและโครงสร้างของรัฐสภาโดยให้มี 2 สภา ส่วนองค์ประกอบที่มาและโครงสร้างของสภาแห่งชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา พ.ศ. 2536 จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2551 ได้กำหนดเกี่ยวกับสถาบันสภาแห่งชาติหรือสถาบันฝ่ายนิติบัญญัติไว้ในหมวดที่ 7 โดยสภาแห่งชาติและวุฒิสภาประกอบกันเป็นสถาบันฝ่ายนิติบัญญัติของชาติ หรือที่เรียกว่าระบบสภาคู่ คือสภาผู้แทนราษฎรหรือสภาล่าง และวุฒิสภาหรือสภานบน ข) วุฒิสภา องค์ประกอบ ที่มาและโครงสร้างของวุฒิสภา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดที่มาและองค์ประกอบของวุฒิสภา ไว้ในส่วนที่ 3 ว่าด้วยวุฒิสภา มาตรา 107 วรรคแรกที่ให้วุฒิสภาประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 200 คน ซึ่งมาจากการเลือกกันเองของบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ อาชีพ ลักษณะ หรือประโยชน์ร่วมกัน หรือทำงาน หรือเคยทำงานด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายของสังคม ส่วนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา พ.ศ. 2536 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมได้กำหนดเกี่ยวกับวุฒิสภาไว้ในหมวดที่ 8 ว่าด้วยวุฒิสภา (The Senate) มี (1) องค์ประกอบของวุฒิสภา ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 62 คน ตามมาตรา 99 วรรคสอง สภาแห่งชาติชุดปัจจุบัน ที่มาจากการเลือกตั้งครั้งล่าสุด มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด 125 คน ดังนั้นจึงมีสมาชิกวุฒิสภา 62 คน ซึ่งประกอบด้วย ประธานวุฒิสภา รองประธานวุฒิสภา และสมาชิกวุฒิสภา

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมืองของราชอาณาจักรไทยกับราชอาณาจักรกัมพูชา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. วิวัฒนาการทั่วไปของรัฐธรรมนูญจะแบ่งออกเป็น 5 ยุค โดยใช้เหตุการณ์ที่สำคัญที่เกิดขึ้นกับรัฐธรรมนูญและส่งผลกระทบต่อแนวคิดและลักษณะของรัฐธรรมนูญในช่วงเวลานั้น ๆ

2. สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญฉบับต่างๆ ของราชอาณาจักรไทยและกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเปรียบเสมือนการศึกษาชีวิตทางการเมืองของสังคมไทยที่จะสะท้อนถึงความยุ่งยาก ความสลับซับซ้อนในการสร้างและสถาปนาหลักการ รัฐธรรมนูญและประชาธิปไตย รวมถึงสะท้อนถึงความเป็นมาของสถาบันการเมืองต่าง ๆ อีกด้วย

3. สถาบันการเมืองตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ได้แก่ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันรัฐบาล และสถาบันรัฐสภา ของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา ประกอบด้วย รูปแบบรัฐ, รูปแบบประมุขแห่งรัฐ, รูปแบบการปกครอง มีรูปแบบการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยแบบเสรีนิยม อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขภายใต้รัฐธรรมนูญทั้งสองประเทศ

ข้อเสนอแนะ

ผลสรุปการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทยและราชอาณาจักรกัมพูชา ทำให้ผู้วิจัยพบว่ามีประเด็นปัญหาหลายประการที่ต้องเสนอแนะในการปรับแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย ดังนี้

1. ให้ยกเลิกมาตรา 272 ทั้งรายมาตรา ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการปกครองของทั้ง 2 ประเทศ ต่างก็เป็นรูปแบบการปกครองในระบบรัฐสภา จึงควรเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยให้ยกเลิกมาตรา 272 ทั้งรายมาตรา

2. สมาชิกวุฒิสภาของราชอาณาจักรไทยนั้น มิได้มีที่มาโดยตรงกับประชาชนแต่มาจากการแต่งตั้งจากคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงควรเสนอให้มีการแก้ไขบทบัญญัติว่าด้วยการได้มาซึ่งสมาชิกวุฒิสภาว่าควรมาจากการเลือกตั้งทั่วไปของประชาชนเท่านั้น

3. จำนวนคณะกรรมการการสามัญของราชอาณาจักรไทย ตามข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎรนั้น มีจำนวน 39 ชุด ในขณะที่ราชอาณาจักรกัมพูชามีจำนวนเพียง 9 ชุด และพบว่าอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการสามัญของราชอาณาจักรไทยนั้น มีอำนาจหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนกัน จึงเห็นควรเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎรให้ลดจำนวนคณะกรรมการการสามัญให้เหลือเพียงเท่าจำนวนกระทรวงต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

เชิดชาย บุตรดี. (2552). บทบาทเจ้าสีหนุต่อการเมืองกัมพูชา ระหว่าง ปี 1941 – 1978. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง*, 5(1), 97-120.

ณัฐกร วิทิตานนท์. (2557). *หลักรัฐธรรมนูญเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บัณฑิตย ธนาธนะ. (2519). *การศึกษาการปกครองของเจ้าสีหนุฯ* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยบุตร แสงกนก. (2558). *กฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมืองกัมพูชา : จากความขัดแย้งทางการเมืองสู่การสถาปนาประชาธิปไตย* (รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หยุด แสงอุทัย. (2503). *คำถาม-คำตอบ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พร้อม คำแปลเป็นภาษาอังกฤษ ธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร 2502 และคำอธิบายของ ดร. หยุด แสงอุทัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แม่บ้านการเรือน.

Kershaw, Poger. (2001). *Monarchy in South-East Asia*. London: Routledge.

- Jörg, M. (2008). *Constitutionalism in Southeast Asia*. Singapore: Konrad-Adenauer-Stiftung.
- Taseesak Kanyochai. (2565). ปัญหาทางการเมืองของไทย, *BBC 07 Around The World*, สืบค้น 2 เมษายน 2565, จาก: <http://www.satit.up.ac.th/BBC07/AroundTheWorld/pol/45.htm>

ถอดบทเรียนเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่
ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม *

LESSONS LEARNED FROM THE COMMUNITY-BASED TOURISM NETWORK
IN BANPROK SUBDISTRICT OF THE MUEANG DISTRICT
IN SAMUTSONGKHRAM PROVINCE

ทิวาพร หกขุนทด, กัลยา แซ่อึ้ง

Thiwaphon Hokkhunthod, Kanlaya Saeoung

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

Corresponding Author E-mail: socswu@gs.swu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาโครงสร้างและรูปแบบของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยว และ 2) เพื่อศึกษาการดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยว เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาจากการวิจัยเอกสารและการวิจัยภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและบันทึกการสังเกตแบบมีส่วนร่วมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ประธานของกลุ่ม กรรมการของกลุ่ม และผู้แทนจากสถาบันการศึกษา รวมทั้งสิ้น 8 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) โครงสร้างและรูปแบบของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวภายในชุมชน เป็นลักษณะรูปแบบของเครือข่ายทางสังคม ประกอบไปด้วยตัวแสดงภายในเป็นตัวแสดงหลัก และตัวแสดงภายนอกเข้ามาสนับสนุนในบางกิจกรรม การดำเนินงานของเครือข่ายอยู่ในแนวราบ มีการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันภายในเครือข่าย 2) การดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน เน้นการพึ่งพาอาศัยกันและทรัพยากรในพื้นที่เป็นหลักในการขับเคลื่อนแหล่งท่องเที่ยว เป็นการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีองค์ประกอบในทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ด้านองค์กรชุมชน ด้านการจัดการ และด้านการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติและวัฒนธรรมของชุมชนอย่างยั่งยืน.

คำสำคัญ: เครือข่าย; การจัดการท่องเที่ยว; การท่องเที่ยวโดยชุมชน

Abstract

The research article aims to examine the structure and patterns of the tourism management network operating, as well as the operations of the community-based tourism management network in the same area. The study is qualitative research conducted through document analysis and field research, including in-depth interviews with key informants who are members of the Rim Khlong Homestay Community Enterprise Group and individuals involved in the Rim Khlong Homestay community in Ban Prok sub-district, Mueang district, Samut Songkhram province. total of 8 people, descriptive data analysis was used. by using content analysis techniques.

The study found that the structure and patterns of the tourism management network operating resembles a social network. It consists of internal actors as the main actors and external actors who support certain activities. The network operates horizontally, with listening and exchanging of opinions in the network. In the community-based tourism management network the emphasis is on community-based tourism that relies on local people and resources as the main driving force. It involves four components: natural and cultural resources, community organization, management, and learning. As a result, it promotes the sustainable conservation of natural resources and community culture.

Keywords: Network; Tourism Management; Community Based Tourism

บทนำ

โดยธรรมชาติของการท่องเที่ยวมีลักษณะของความเป็นเครือข่าย เนื่องจากมีการประสานรวมกันระหว่างตัวแสดงต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และภายใต้ความเป็นเครือข่ายของการท่องเที่ยวนี้ รัฐบาลเป็นเพียงผู้กำกับดูแลและกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การท่องเที่ยวเกิดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยลักษณะของความเป็นเครือข่ายการท่องเที่ยวนี้ รัฐบาลไทยได้มีนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยกำหนดให้การท่องเที่ยวชุมชนเป็นหนึ่งในประเด็นที่สร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้กับชุมชน ทำให้มีส่วนราชการอีกหลายหน่วยงาน มีกิจกรรมโครงการสนับสนุนพื้นที่ท่องเที่ยวในชุมชนที่มีความหลากหลาย ทั้งด้านการพัฒนาเครือข่ายด้านแหล่งท่องเที่ยว ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านผลิตภัณฑ์ และการส่งเสริม

การตลาดจากหน่วยงาน (เขภาตร จันทรหอมและคณะ, 2561) มีการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยสนับสนุนให้มีการรวบรวมองค์ความรู้และข้อมูลความหลากหลายทางภูมิศาสตร์ ชีวภาพ และวัฒนธรรม รวมถึงวิถีการดำเนินชีวิตในแต่ละท้องถิ่น ที่มีอัตลักษณ์ และนำไปสร้างมูลค่าเพิ่มเป็นสินค้าและบริการสำหรับการท่องเที่ยวคุณภาพสูง โดยเฉพาะการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่เมืองรองที่มีศักยภาพ เพื่อกระตุ้นการเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศ และดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลกให้เข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวชุมชน รวมทั้งส่งเสริมแนวความคิดการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม สร้างองค์ความรู้ด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การพัฒนาระบบและการจัดการสิ่งแวดล้อมในแหล่งท่องเที่ยว เพื่อเป็นการสร้างฐานให้ชุมชนมีความรักในท้องถิ่นและรักษาวัฒนธรรมของตนเอง ตลอดจนสร้างเครือข่าย และจัดหาเงินทุน เพื่อบ่มเพาะชุมชนให้ยกระดับเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570, 2565)

ทั้งนี้ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำโครงการท่องเที่ยวเมืองรอง 55 จังหวัดใน 5 ภูมิภาคของประเทศไทย โดยมุ่งหวังจะเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวและยกระดับฐานรากให้มีความเข้มแข็งจากการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น ให้เจ้าของทรัพยากรการท่องเที่ยวต้องเข้ามามีส่วนร่วม จังหวัดสมุทรสงครามเป็นหนึ่งใน 55 เมืองรอง ของภาคกลางที่ตั้งอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร มีความโดดเด่นด้านการท่องเที่ยว มีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจหลายแห่ง และประกอบกับสภาพภูมิศาสตร์ของจังหวัดสมุทรสงครามประกอบไปด้วยแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่อการดำเนินการด้านการท่องเที่ยว จึงทำให้จังหวัดสมุทรสงครามมีชื่อเสียงและโดดเด่นในเรื่องการท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก โดยลักษณะแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่น่าเอาทรัพยากรเดิมที่มีอยู่ในชุมชนมาเป็นจุดขายและดึงดูดนักท่องเที่ยว.

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นหนึ่งในชุมชนที่สำคัญของจังหวัดสมุทรสงคราม มีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายของนักท่องเที่ยวที่มีความสนใจในรูปแบบการท่องเที่ยวแบบสัมผัสธรรมชาติ และสัมผัสถึงวิถีชีวิตของชุมชน เดิมนั้นชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์สมาชิกในชุมชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ทำสวนตาลมะพร้าวและมะพร้าวผลเป็นหลัก จึงมีการกระจายตัวของประชากร สร้างบ้านเรือนอยู่ในสวนมะพร้าว ต่อมาช่วงหลังมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพไปบ้าง เช่น ทำประมงชายฝั่งและนอกน่านน้ำ มีการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น แรงงานพม่า ปัจจุบันตำบลบ้านปรกมีเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอและเชื่อมไปสู่จังหวัดอื่น มีแหล่งท่องเที่ยวระดับประเทศ เช่น ตลาดน้ำดำเนินสะดวก ทำให้เกิดการ

กระจายตัวของประชาชนสร้างบ้านเรือนและธุรกิจ ในแรกเริ่มนั้นชุมชนบ้านริมคลองฯ ยังไม่ได้เป็นแหล่งท่องเที่ยว มีวิถีชีวิตเพียงการทำเกษตรกรรมในรูปแบบสวนมะพร้าวเท่านั้น จนกระทั่ง คุณธิดา เอกแก่นำชัย (ป้าเล็ก) ผู้นำที่เป็นคนริเริ่มในการผลักดันชุมชนเป็นให้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยว ด้วยความที่เห็นถึงทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนบ้านเกิดของตน จึงเกิดความคิดที่จะทำให้ชุมชนกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยว สร้างอาชีพและรายได้ ต่อมาเมื่อนักท่องเที่ยวเข้ามาเพิ่มขึ้นเป็นคณะใหญ่ คุณธิดาฯ ได้เข้าไปปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชนเพื่อชักชวนสมาชิกให้มาร่วมดำเนินงานสร้างแหล่งท่องเที่ยว โดยมีการเก็บค่าที่พักในตอนนั้นเพียงคนละ 200 บาท โดยส่วนหนึ่งแบ่งให้กับเจ้าของบ้านรับไป และอีกส่วนหนึ่งจะเก็บเข้ากองกลางสำหรับเป็นค่าอาหารเช้า และมีการแนะนำวิถีดูและนักท่องเที่ยวให้กับเจ้าของบ้านสำหรับต้อนรับนักท่องเที่ยว ต่อมาชาวบ้านหลายๆ บ้านจึงเปิดใจยอมรับที่จะทำโฮมสเตย์มากขึ้น (วาทีนี สนลอย, 2562) จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2548 ชุมชนได้มีการจดทะเบียนจัดตั้งเป็น วิสาหกิจชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์ ให้บริการนักท่องเที่ยวด้วยการเป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชนสร้างสรรค์ที่ดี มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ สถานที่ ความสะดวกสบาย และเผยแพร่วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชนให้แก่บุคคลที่สนใจ ซึ่งจากการดำเนินงานและกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวทำให้ชุมชนแห่งนี้ได้รับรางวัลแห่งความสำเร็จมากมาย อาทิ รางวัลมาตรฐานโฮมสเตย์ไทย รางวัลอุตสาหกรรมการท่องเที่ยววิถีชุมชนดีเด่น (รางวัลมาตรฐานโฮมสเตย์ไทย รางวัลสุดยอดชุมชน Creative Tourism และรางวัลหมู่บ้านท่องเที่ยวสำหรับกิจกรรมทีมบิวดิงเอาท์ติ้ง (วัลลภ วรรณโสม และสันติธร ภูริภักดี, 2560) ทั้งนี้จากการศึกษาโดยวาทีนี สนลอย (2562) พบว่า ในการจัดการท่องเที่ยวของวิสาหกิจชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์มีผู้มีส่วนร่วมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละด้าน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนและการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมด้านผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล.

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าภายใต้ความสำเร็จและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์ จากเดิมที่ชุมชนยังไม่ได้มีการรวมกลุ่มหรือรวมตัวกันเป็นเครือข่ายในการผลักดันชุมชนให้ประสบความสำเร็จในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว แต่เมื่อมีการรวมตัวและรวมกลุ่มกันจัดตั้งเครือข่ายการทำงานแบบจริงจัง ทำให้ชุมชนนั้นเกิดความเข้มแข็ง ประสบความสำเร็จจนได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมายนั้น เครือข่ายชุมชนมีการดำเนินงานหรือบทบาทในการจัดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างไร ประกอบกับมุมมองความหลากหลายของทฤษฎีเครือข่าย ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและลักษณะความเป็นเครือข่ายชุมชน ว่าเครือข่ายชุมชนมีบทบาทในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวอย่างไร ผ่านการถอดบทเรียนของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม บนฐาน

การมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการพัฒนาชุมชน เพื่อองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปเป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนาชุมชนอื่นต่อไป.

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างและรูปแบบของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ถอดบทเรียนเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม” ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มาซึ่งข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดเครือข่าย แนวคิดเครือข่ายการท่องเที่ยว แนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ตลอดจนประวัติความเป็นมาของชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์ เพื่อนำไปประกอบการวิเคราะห์ผลการศึกษาต่อไป

2. การวิจัยภาคสนาม รวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน กำหนดวิธีการวิจัยในภาคสนาม เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเจาะจงไปที่สมาชิกวิสาหกิจชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและรูปแบบของเครือข่าย และการดำเนินงานของเครือข่ายในการจัดการท่องเที่ยว นอกจากนี้ในการวิจัยภาคสนาม ผู้วิจัยทำการสังเกตแบบมีส่วนร่วมโดยการเข้าไปร่วมทำกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น เช่น การทำน้ำตาลมะพร้าว การทำขนมต้ม การจักสาน เพื่อศึกษาบริบททั่วไปของชุมชน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มาจากวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ รวมทั้งสิ้น 8 คน แบ่งเป็น

1. สมาชิกภายในเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยว ได้แก่ ประธาน ที่ปรึกษา กรรมการฝ่ายต่างๆ ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์ เพื่อรวบรวมข้อมูล

เกี่ยวกับลักษณะและรูปแบบของเครือข่าย และการดำเนินงานของเครือข่ายในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว

2. สมาชิกภายนอกเครือข่าย ได้แก่ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา ภาคเอกชน เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ในการสร้างแบบสัมภาษณ์มีการกำหนดข้อคำถามด้านต่างๆ จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะและรูปแบบของเครือข่าย และการดำเนินงานของเครือข่ายในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว ทั้งนี้ แบบสัมภาษณ์ได้และผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา และความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้จากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความกระชับและรัดกุม สื่อความหมายได้อย่างชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ และสามารถนำไปใช้รวบรวมคำตอบได้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา

2. แบบสังเกต ผู้วิจัยใช้แบบสังเกตในการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพ สภาพแวดล้อมโดยรวมของพื้นที่ชุมชน โดยผู้วิจัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งเพื่อศึกษาสภาพเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประมวลผลของข้อมูล ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อแสวงหาข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ผลการวิจัย

1. โครงสร้างและรูปแบบของเครือข่ายการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน พื้นที่ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

เครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น โดยนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาสร้างพื้นที่ให้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวในรูปแบบของโฮมสเตย์ เป็นลักษณะรูปแบบของเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ชุมชน มีหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานหรือกิจกรรมภายในแหล่งท่องเที่ยว โดยใช้กลไกการดำเนินงานในรูปแบบของการจัดตั้งกลุ่มที่ประกอบไปด้วย ผู้นำกลุ่ม และสมาชิกภายในชุมชนเข้ามามี

บทบาทหลัก และประกอบด้วยสมาชิกจากภายนอกที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา รวมถึงภาคเอกชน โครงสร้างของเครือข่ายชุมชนบ้านริมคลองมีตัวแสดงที่หลากหลายและมีความเข้มแข็ง ผู้นำกลุ่มมีบทบาทอย่างมากในการประสานงานกับสมาชิกภายในและภายนอก มีการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนตามศักยภาพของสมาชิกในเครือข่าย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนดำเนินการสร้างสรรค์แหล่งท่องเที่ยวร่วมกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในเครือข่าย ได้มีการร่วมกันวางแผนและร่วมกันจัดการแหล่งท่องเที่ยวร่วมกัน ลักษณะความร่วมมือของสมาชิกในเครือข่ายในแรกเริ่มเป็นความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ แต่พยายามสร้างความร่วมมืออย่างเป็นทางการ โดยการรวมตัวกันจัดตั้งเป็น วิสาหกิจชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์ แม้จะมีการระบุบทบาทหน้าที่ของสมาชิกไว้อย่างชัดเจน แต่ยังคงมีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกัน หากการดำเนินงานส่วนใดขัดข้อง บางกิจกรรมสามารถช่วยเหลือหรือทำแทนกันได้เพื่อให้กิจกรรมการท่องเที่ยวดำเนินต่อไป การประสานงานภายในสมาชิกเครือข่ายอยู่ในแนวราบ สมาชิกมีความเท่าเทียมกัน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน และในบางประเด็นที่มีความเห็นไม่ตรงกัน สมาชิกภายในเครือข่ายได้มีการชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกับภายนอกเครือข่าย ลักษณะความร่วมมือของสมาชิกในเครือข่าย มีความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ ไม่ได้มีการกำหนดโครงสร้างบทบาทหน้าที่ของสมาชิกภายนอกไว้อย่างชัดเจน เป็นการประสานความร่วมมือโดยเข้ามา มีบทบาทสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อให้แหล่งท่องเที่ยวเกิดการพัฒนา โดยเข้ามา มีบทบาทในการพัฒนาความรู้และสนับสนุนสิ่งที่ชุมชนยังขาดหรือมีไม่เพียงพอ อาทิ สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ทักษะความรู้ที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินการท่องเที่ยวเกิดความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ สมาชิกภายในเครือข่ายต่างมีบทบาทหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนกัน เพื่อให้การจัดการท่องเที่ยวในชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์นั้นเกิดผลไปในทิศทางที่ดีและเกิดการพัฒนาต่อยอดในทุกมิติ การประสานความร่วมมือระหว่างระหว่างสมาชิกเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกอาศัยการสร้างหลักการทำงานร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นและสร้างความผูกมัดร่วมกัน รวมไปถึงการสร้างกลไกการทำงานเพื่อรองรับการทำงานร่วมกัน โดยมีการประชุมและกำหนดทิศทางในการสร้างแหล่งท่องเที่ยว ที่มุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และมุ่งหวังให้นักท่องเที่ยวและเจ้าของบ้านมีความผูกพันระหว่างกัน สนับสนุนการแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกันผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

2. การดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

ภายใต้การดำเนินการท่องเที่ยวของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีการบริหารจัดการทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยว โดยสมาชิกภายใต้เครือข่ายได้ร่วมกันนำเอาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นจุดเด่นที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อมาพัฒนาขับเคลื่อนให้ชุมชนกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ มีแนวคิดในการสร้างแหล่งท่องเที่ยวที่มุ่งการสร้างจิตสำนึกให้นักท่องเที่ยวได้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ บนพื้นฐานของวัฒนธรรมและประสบการณ์การเรียนรู้วัฒนธรรมที่เป็นวิถีดั้งเดิมของคนในชุมชน เป็นการท่องเที่ยวโดยชุมชนเห็นได้จากรูปแบบในการพัฒนาการท่องเที่ยวของชุมชนโดยการกระตุ้นและปลูกฝังให้คนในชุมชนรักและหวงแหนในทรัพยากรท้องถิ่นและวัฒนธรรมดั้งเดิมให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของวิถีชีวิตแบบเดิมซึ่งมีองค์ประกอบของการท่องเที่ยวโดยชุมชนใน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติ และวิถีของชุมชนขึ้นมาเป็นจุดเด่น 2) ด้านองค์กรชุมชน ที่มีการจัดตั้งองค์กรชุมชนในรูปแบบวิสาหกิจชุมชน เพื่อดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว 3) ด้านการจัดการ ที่ชุมชนมีการจัดการในรอบด้านเพื่อให้บริการการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นการรักษาความปลอดภัย การประชาสัมพันธ์ การนำเที่ยว การจัดการรายได้ให้กับสมาชิกในชุมชน และ 4) ด้านการเรียนรู้ ซึ่งสมาชิกเครือข่ายชุมชนมีการพัฒนาเรียนรู้ที่รวดเร็ว มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อนำมาประกอบการดำเนินงานของชุมชนอยู่เสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ถอดบทเรียนเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน พื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม” มีประเด็นที่พบจากการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาอภิปรายตามหลักแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. โครงสร้างและตัวแสดงของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

โครงสร้างของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงครามประกอบไปด้วยสมาชิกภายในและภายนอกชุมชนภายในโครงสร้างของเครือข่ายมีผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นผู้นำในการชักชวนสมาชิกของตนให้เกิดความสนใจเข้าร่วมเครือข่าย จากนั้นมีการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของสมาชิกเป็นประจำ เพื่อพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการความคิดเห็นจากสมาชิกในเครือข่าย ทำให้เครือข่ายมีสัมพันธ์อันดีในกลุ่ม ลักษณะการดำเนินงานและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดง

ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เกิดการเชื่อมโยงระหว่าง ผู้นำกลุ่ม หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น และสถาบันการศึกษา รวมถึงภาคเอกชน บทบาทหน้าที่เป็นไปตามศักยภาพของสมาชิกภายในเครือข่าย มีองค์ประกอบของเครือข่ายตามที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้จำแนกไว้ กล่าวคือ สมาชิกภายในเครือข่ายมีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือทำอย่างแข็งขัน โดยสมาชิกในเครือข่ายมีสถานะเท่าเทียมกัน และมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนผ่านการติดต่อหรือการพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ลักษณะของเครือข่ายที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแนวคิดของเครือข่ายการท่องเที่ยว (Tourism Network) กล่าวคือ ภายใต้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่ายมีการจัดการที่ตระหนักรู้ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งสมาชิกในชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ในการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ในการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์วิมล ประเสริฐศรี และคณะ (2564) ได้ศึกษาการถอดบทเรียนการพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวต้นแบบ: กรณีศึกษา ชุมชนบ้านปูเต้อย่างมีคุณภาพ อำเภอสอด จังหวัดตาก พบว่า ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านปูเต้อย่างมีคุณภาพ เกิดขึ้นจากกลุ่มคนที่มีความสนใจร่วมกันทั้งผู้นำและสมาชิกในชุมชน และขยายการดำเนินงานโดยจัดตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนจากชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ โดยนำเอาอัตลักษณ์ของชุมชนที่เป็นจุดเด่น เป็นวิถีชีวิตที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากพื้นที่อื่น คือ การอยู่รวมของคนกับช้างซึ่งเป็นจุดขายเพื่อขับเคลื่อนด้านการท่องเที่ยวของชุมชน

ภายใต้การดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยว พบว่า ในความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในเครือข่าย มีลักษณะความร่วมมือของสมาชิก มองในมิติด้านโครงสร้างภายในเครือข่าย โดยแรกเริ่มเป็นความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการที่เกิดจากการชักชวนสมาชิกภายในชุมชนเข้ามาร่วมดำเนินงาน แต่เมื่อดำเนินงานต่อมาเครือข่ายพยายามสร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างเป็นทางการ โดยให้สมาชิกร่วมกันภายใต้พันธสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดโครงสร้างกฎระเบียบของเครือข่าย บทบาทหน้าที่ของสมาชิกไว้อย่างชัดเจนในรูปแบบโครงสร้างของวิสาหกิจชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์ และหากแบ่งตามสถานภาพและบทบาทของสมาชิกเน้นความสัมพันธ์ในแนวนอน เนื่องจากภายในเครือข่าย สมาชิกมีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีตำแหน่งและหน้าที่ที่ทัดเทียมกัน ไม่มีใครมีอำนาจเหนือกว่าใคร แม้ว่าจะมีผู้นำแต่การดำเนินการต่างๆ ล้วนรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกภายในเครือข่าย การดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยว ใช้ทรัพยากรของพื้นที่เป็นเป้าหมายของการจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการดำเนินงานของเครือข่ายที่เกิดขึ้นจัดเป็น เครือข่ายพื้นที่ โดยร่วมกันจัดการทรัพยากรในพื้นที่ร่วมกัน คือ ชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์ ลักษณะการมาร่วมกันของสมาชิกที่เป็นเป็น

บุคคลที่ประกอบอาชีพเดียวกัน คือ การเป็นชาวสวนมะพร้าวเป็นส่วนใหญ่ จึงจัดเป็นเครือข่ายระดับบุคคล ทั้งนี้ในการดำเนินของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

ลักษณะของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่เห็นได้ชัดในการดำเนินงาน คือ สมาชิกภายในเครือข่ายมาจากคนในพื้นที่เป็นสมาชิกที่มีบทบาทหลัก และสมาชิกภายนอกเข้ามาสนับสนุนส่งเสริมในบางประเด็น กลไกการทำงานในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเป็นไปในรูปแบบของการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยสมาชิกมีความคิดเห็นร่วมกันที่จะสร้างให้ชุมชนเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ สมาชิกมีการพูดคุยวางแผน และนำเสนอประเด็นในการจัดการท่องเที่ยวร่วมกัน การสื่อสารภายในเครือข่ายอยู่ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ผ่านการประสานงานระหว่างผู้นำกับสมาชิกในกลุ่ม และผู้นำกับเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกมีความแน่นแฟ้นค่อนข้างสูง พิจารณาได้จากความสม่ำเสมอในการจัดประชุมเพื่อพูดคุยในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์วิมล ประเสริฐศรี และคณะ (2564) ได้ศึกษา การถอดบทเรียนการพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวต้นแบบ: กรณีศึกษา ชุมชนบ้านปูเต้อยู่ ตำบลแม่กุ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า การบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านปูเต้อยู่ มีการรวมกลุ่มกันของสมาชิกภายในหมู่บ้าน โดยมีการบริหารจัดการแบบไม่เป็นทางการ มีผู้นำทำหน้าที่คอยกำกับดูแล และประสานงานกับหน่วยงานภายนอก สมาชิกภายในกลุ่มมีความสามัคคีและมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจของกลุ่ม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน

บทบาทของเครือข่ายในการทำงานร่วมกันของเครือข่ายชุมชนบ้านริมคลอง สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของเครือข่ายตามที่ พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (2547) ได้จำแนกไว้ในระดับกิจกรรมหรือการทำงาน (ทีมทำ) โดยเครือข่ายชุมชนเน้นการทำงานในระดับพื้นที่ และเป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างความสัมพันธ์ไม่ซับซ้อน มีการดำเนินงานที่เป็นลักษณะคล้ายการทำงานประจำ มีการจัดการทำงานที่เน้นการพึ่งพาอาศัยกันและกันทรัพยากรในพื้นที่เป็นหลักในการขับเคลื่อนแหล่งท่องเที่ยว ทั้งนี้ จากการโครงสร้างและตัวแสดงของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วิมล แสงสุวรรณ (2561) ได้ศึกษา บทบาทของเครือข่ายในการจัดการพลังงานชุมชน กรณีศึกษา: กลุ่มอาสาสมัครพลังงานชุมชนจังหวัดสิงห์บุรี ที่พบว่า เครือข่ายกลุ่มอาสาสมัครพลังงานชุมชนจังหวัดสิงห์บุรี มีคุณสมบัติครบถ้วนตามปัจจัยของเครือข่าย ได้แก่ การมีองค์ประกอบและโครงสร้างเครือข่ายที่เหนียวแน่น มีการจัดระบบการบริหารเครือข่าย นอกจากนี้เครือข่ายมี

กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหา และเกิดการพึ่งพาตนเองในการจัดการทรัพยากรท้องถิ่น ทำให้การจัดการพลังงานชุมชนของกลุ่มเกิดความสำเร็จ เช่นเดียวกันกับ เครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีคุณบัติครบถ้วนตามปัจจัยของเครือข่าย และมีการบริหารจัดการเครือข่ายร่วมกัน เพื่อผลักดันให้แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนเกิดความสำคัญมาจนถึงปัจจุบัน

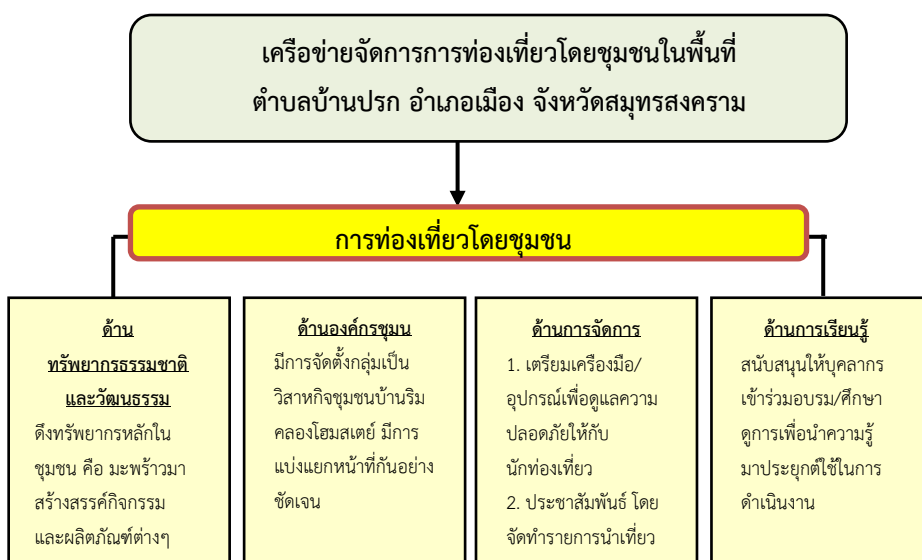
2. การดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในพื้นที่ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม

การดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม มีลักษณะของการดำเนินงาน คือ การทำให้ชุมชนเกิดการบริหารทรัพยากรในท้องถิ่นของตนเองผ่านกระบวนการที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้ง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งเติมเต็มศักยภาพของชุมชนให้ได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยว เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่เครือข่ายชุมชนเกิดการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ที่ตนมีเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับลักษณะของการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community -Based Tourism) โดยการนำเอาทรัพยากรที่อยู่ในท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และวิธีการผลิตของชุมชนมาใช้เป็นต้นทุนหรือปัจจัยในการจัดการท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้มีความรู้ความสามารถ และบทบาทที่สำคัญในการดำเนินงาน ตั้งแต่การตัดสินใจ การวางแผนการดำเนินงาน และมุ่งเน้นให้เกิดความยั่งยืนสู่คนรุ่นลูกหลานและเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของชินดา วิเศษรัตน์ และชนาภา นิโครธานนท์ (2564) ได้ศึกษาการถอดบทเรียนกระบวนการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อพัฒนาเป็นท่องเที่ยวชุมชนต้นแบบ กรณีศึกษา: ชุมชนบ้านป่าเหมี้ยง ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ที่พบว่า ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชน มีจุดเด่นในการดำเนินงานคือการดึงเอาวิถีชีวิตชุมชนที่มีอัตลักษณ์ตนเอง มาสร้างสรรค์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงกับภูมิปัญญา หรือความรู้ชุมชนที่หลากหลาย โดยการดำเนินการท่องเที่ยวมาจากการผลักดันของผู้นำในชุมชนที่มีความอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมแรง ร่วมใจ ความสามัคคี และขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน โดยมีวิสัยทัศน์ และการเสียสละเพื่อชุมชนอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกันกับ การดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในพื้นที่ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ที่ใช้แนวทางของการท่องเที่ยวโดยชุมชนขับเคลื่อนการดำเนินการท่องเที่ยวของชุมชน ผ่านความร่วมมือร่วมใจของผู้นำและ

สมาชิกภายในชุมชนร่วมหน่วยงานภายนอกที่เข้ามามีส่วนร่วมผลักดันการดำเนินการท่องเที่ยวในชุมชน อันจะส่งผลให้เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติและวัฒนธรรมของทางชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป.

องค์ความรู้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ถอดบทเรียนเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่ตำบลบ้านปรก อำเภอมือง จังหวัดสมุทรสงคราม” พบว่า ในการดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ประสบความสำเร็จนั้น เกิดจากความร่วมมือของสมาชิกภายในเครือข่ายที่ได้ร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ถอดองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพแสดงให้เห็นว่า ภายใต้การดำเนินงานของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอมือง จังหวัดสมุทรสงคราม มีการดำเนินงานในการจัดการการท่องเที่ยว ซึ่งมีองค์ประกอบของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนในทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ได้ร่วมกันนำเอาทรัพยากรหลักที่มีอยู่ในชุมชนมาเป็นจุดดึงดูด ให้กับนักท่องเที่ยวได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม
- 2) ด้านองค์กรชุมชน เครือข่ายมีการจัดตั้งโครงสร้างการบริหารงานในรูปแบบของวิสาหกิจชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์ โดยให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการออกความ

คิดเห็นในการบริหารงาน และมีการตั้งกฎกติกาการทำงานที่ชัดเจนมีการแบ่งแยกหน้าที่ในการทำงานรวมถึงมีการจัดสรรผลประโยชน์ให้กับสมาชิกภายในเครือข่ายอย่างเป็นธรรม

3) ด้านการจัดการ มีการใช้ทุนทางธรรมชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน ตั้งแต่สมัยโบราณมาเป็นจุดสร้างสรรค์แหล่งท่องเที่ยว โดยมีการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ เพื่อดูแลให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจ

4) ด้านการเรียนรู้ เครือข่ายมีการพัฒนาเรียนรู้ที่เร็ว และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของชุมชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดสมุทรสงคราม โดยร่วมมือกันจากทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชนภาคประชาชน และนักท่องเที่ยว เพื่อรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยวของทางจังหวัดอย่างยั่งยืน และมีแผนยุทธศาสตร์ที่เจาะจงเฉพาะการท่องเที่ยวในรูปแบบโฮมสเตย์เพื่อนำมาสู่การจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ภายใต้การดำเนินงานเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม มีข้อจำกัดของสมาชิกที่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุเป็นส่วนใหญ่ สมาชิกในเครือข่ายควรมีการถ่ายทอดแนวคิด วิธีการ พร้อมทั้งสร้างคนรุ่นใหม่เข้ามาเรียนรู้เพื่ออนุรักษ์วิถีการดำเนินงานของชุมชนให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

การศึกษาค้างต่อไปควรมีการศึกษาลักษณะของความเป็นเครือข่ายในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของเครือข่ายจัดการการท่องเที่ยวที่ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านปรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อให้ทราบว่าภายใต้การดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างไรเป็นรูปธรรมอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางให้ชุมชนอื่นๆ ได้ศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของชุมชน

เอกสารอ้างอิง

ชรินดา วิเศษรัตน์ และชนาภา นิโครธานนท์. (2564). การถอดบทเรียนกระบวนการจัดการท่องเที่ยวชุมชนเพื่อพัฒนาเป็นท่องเที่ยวชุมชนต้นแบบ กรณีศึกษา: ชุมชนบ้านป่าเหมี้ยง ตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 17(3), 225-241.

- เซภาตร จันทร์หอม และคณะ. (2561). การท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อการจัดการฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สงขลา: โฟ-บาร์ด.
- ทิพย์วิมล ประเสริฐศรี และคณะ. (2564). การถอดบทเรียนการพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวต้นแบบ: กรณีศึกษา ชุมชนบ้านปุดะอ ตำบลแม่กุ อำเภอสอด จังหวัดตาก. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(6), 94-108.
- ทิพย์วิมล แสงสุวรรณ. (2561). บทบาทของเครือข่ายในการจัดการพลังงานชุมชนกรณีศึกษา: กลุ่มอาสาสมัครพลังงานชุมชนจังหวัดสิงห์บุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). (2565, 24 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 40-41.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.
- วัลลภ วรรณโอสธ และสันติธร ภูริภักดี. (2560). องค์ประกอบด้านมาตรฐานโฮมสเตย์ที่มีอิทธิพลต่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจชุมชนบ้านริมคลองโฮมสเตย์อำเภอมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 12(4), 859-572.
- วาทีนี้ สนลอย. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนบ้านริมคลอง อำเภอมือง จังหวัดสมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร*
RISK MANAGEMENT OF VILLAGE PUBLIC HEALTH VOLUNTEERS FROM
WORK DURING THE CORONAVIRUS 2019 OUTBREAK; A CASE STUDY
IN SAMUT SAKHON

นิชาภา บุญยิ่งยงค์

Nichapa Boonyingyong

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Srinakharinwirot University

Corresponding Author E-mail: fapfuayfuay@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเสี่ยงและศึกษาการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดสมุทรสาครและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสมุทรสาคร และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาความเสี่ยงพบว่า ขาดการวางแผนกลยุทธ์รับมือกับข้อมูลที่มีผลต่อความเชื่อมั่นและความร่วมมือของประชาชน อุปกรณ์การป้องกันและงบประมาณไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่เป็นผู้สูงวัยที่ถูกจัดเป็นกลุ่มเสี่ยง รวมถึงความหละหลวมในการปฏิบัติงานเนื่องจากอาสาสมัครสาธารณสุขไม่มีอำนาจสั่งการประชาชนให้ความร่วมมือได้นอกจากรายงานผลไปยัง รพ.สต. และผลการศึกษาการจัดการความเสี่ยงพบว่าหน่วยงานสาธารณสุขกำหนดหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร แจกอุปกรณ์ป้องกัน และกำหนดให้แพทย์ รพ.สต. เป็นผู้ให้คำปรึกษา มีการเฝ้าระวังด้วยการเพิ่มเงินค่าเสี่ยงภัยและให้ความช่วยเหลือในกรณีเสียชีวิต ทพพลภาพ หรือติดเชื้อแก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ การติดตามประเมินผลอ้างอิงรายงานผลจำนวนผู้ติดเชื้อจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและประชากรผู้ติดเชื้อในพื้นที่ชุมชนผ่านการ

*Received June 15, 2023; Revised June 22, 2023; Accepted June 28, 2023

รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทำการบันทึกลงในระบบสาธารณสุข

คำสำคัญ: การจัดการความเสี่ยง; โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19); อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

Abstract

The Objectives of this research was to study the risks and study the risk management of village health volunteers during the outbreak of the novel coronavirus disease 2019, a case study in Samut Sakhon Province. This was qualitative research by analyzing relevant documents and in-depth interviews from the Samut Sakhon Communicable Disease Committee and village health volunteers in Samut Sakhon Province. and analyze the data with content analysis.

The results of the risk study revealed that there is a lack of strategic planning to deal with information that affects public confidence and cooperation. Defense equipment and budget are insufficient. Officers are elderly people who are classified as a risk group. Including the laxity of work because the public health volunteers do not have the power to order people to cooperate besides reporting the results to the hospital. personnel distribution of protective equipment and assigning a doctor at the National Health Service Hospital to be a consultant There is a remedy by increasing the risk allowance and aiding in case of death, disability or infection to village health volunteers who are affected by their work. The monitoring was based on the number of infected cases reported by health workers and the infected population in the community area through performance data recorded by village health volunteers in the health system.

Keywords: Rick Management; The Coronavirus Outbreak; Village Public Health Volunteers

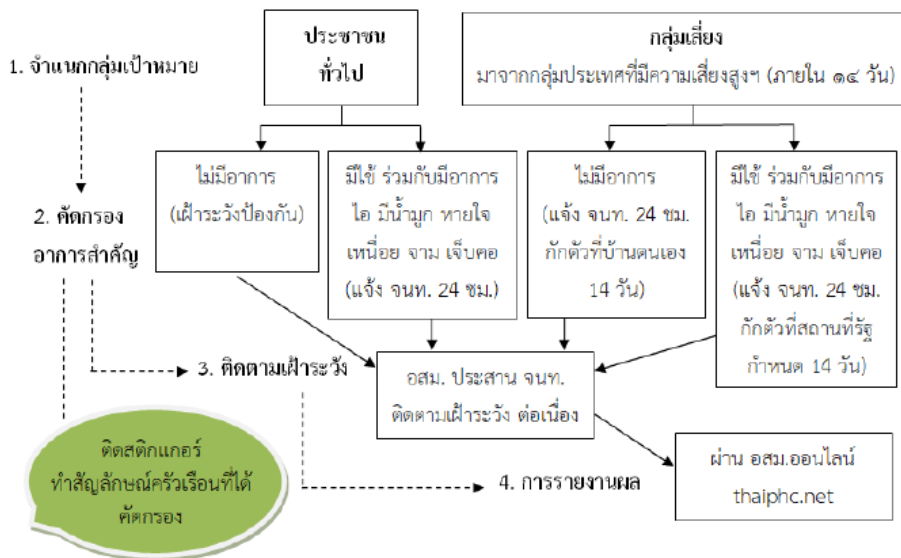
บทนำ

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มีจุดเริ่มต้นจากการที่กระทรวงสาธารณสุขต้องการให้ประชาชนได้รับการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาสาธารณสุขในพื้นที่ของตน จึงได้นำเอาประเด็นสาธารณสุขมาเป็นกลวิธีหลักในการพัฒนา (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2562) โดยการส่งเสริมให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการมีสุขภาพที่ดี และความจำเป็นด้านสาธารณสุขในชุมชน มอบให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ซึ่งมาจากบุคคลจิตอาสาที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในชุมชนเข้ามาทำหน้าที่ดูแลสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน และผ่านการอบรมตามหลักสูตรของกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลสุขภาพเบื้องต้นทั้งการป้องกันโรค รักษาพยาบาล ติดตามปัญหาสุขภาพ ให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางสาธารณสุขที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชน โดยเชื่อมโยงการทำงานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ ถือเป็นฟันเฟืองสำคัญในการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพในชุมชนที่เป็นผลดีต่อการบริหารจัดการงานด้านสาธารณสุข และเมื่อปีพ.ศ. 2550 องค์การอนามัยโลก สำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ตีพิมพ์หนังสือ Role of Village Health Volunteers in Avian Influenza Surveillance in Thailand กล่าวชื่นชมถึงบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในการเฝ้าระวังไข้หวัดนก โดยระบุว่าเป็นหนึ่งในสองปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการเฝ้าระวังไข้หวัดนก และแนะนำให้ประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคให้ความสำคัญกับการสร้างระบบอาสาสมัครด้านสุขภาพในหมู่บ้านและสร้างให้เกิดเครือข่ายการทำงานที่แข็งแกร่งเหมือนประเทศไทย

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จึงถือเป็นรูปแบบสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสาธารณสุขตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข จนถึงปัจจุบันที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้มอบหน้าที่ให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทำการสำรวจคัดกรองประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบให้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือนโดยสังเกตอาการ และจำแนกกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งติดตามอาการและรายงานผลการตรวจอย่างต่อเนื่อง การทำงานจึงเป็นการมุ่งเน้นไปยังกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มเสี่ยงโดยทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งจะทำให้งานควบคุมและป้องกันโรคในระดับชุมชนมีประสิทธิภาพเนื่องจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นผู้ที่เข้าถึงชุมชนได้เป็นอย่างดี ทำให้การคัดกรองกลุ่มเสี่ยงเพื่อเข้าสู่ระบบรักษาเร็ว กระบวนการเบื้องต้น ดังนี้

“อสม. เฝ้าระวังที่บ้านต้านโควิด 19”

แจ้งข่าวสาร ให้ความรู้ แนะนำประชาชน “กินร้อน ช้อนกลาง ล้างมือ สวมหน้ากากอนามัย ออกกำลังกาย”



ภาพที่ 1 แผนผังบทบาท อสม. ในการเฝ้าระวัง เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชน
ที่มา: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2562

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นเรื่องที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดได้กระจายตัวไปในแต่ละประเทศทั่วโลก และเพิ่มความรุนแรงส่งผลให้มีจำนวนผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อปี พ.ศ. 2564 จังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนผู้ติดเชื้อสะสมตั้งแต่เดือนเมษายนถึงเดือนสิงหาคม 2564 ติดอันดับ 3 ในระดับประเทศที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 2019 จำนวน 73,203 ราย จากประชากรทั้งหมด 586,199 ราย อ้างอิงจำนวนประชากรตามทะเบียนบ้านจากสถิติกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในปี พ.ศ. 2563 ซึ่งไม่ได้นับรวมยอดประชากรแฝง เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งงานสำคัญทั้งอุตสาหกรรม การผลิต การประมง และการเกษตรกรรม จังหวัดสมุทรสาครจึงมีประชากรชาวไทยที่อาศัยอยู่เดิมและกลุ่มแรงงานที่เข้ามาประกอบอาชีพทำให้ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรหนาแน่นประมาณการยอดประชากรต่อตารางกิโลเมตรเท่ากับ 671.98 คนต่อตารางกิโลเมตร มีจำนวนบ้านทั้งสิ้น 296,825 หลัง (สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร, 2564) และเมื่อเกิดสถานการณ์การติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภายในเขตชุมชนหนาแน่นส่งผลให้

จังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ส่งออกสินค้าอาหารทะเลไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศจึงเป็นเหตุให้เชื้อไวรัสสามารถแพร่กระจายได้ง่ายและรวดเร็ว

จำนวนผู้ติดเชื้อโควิดในประเทศไทย วันที่ 30 ส.ค.64 จำนวน 10 อันดับแรก				
อันดับที่	จังหวัด	รายวัน 30 ส.ค.	รวมตั้งแต่ วันที่ 1 เม.ย. - 30 ส.ค.	
1	กรุงเทพมหานคร	3,771	275,587	=
2	สมุทรปราการ	1,055	78,515	=
3	สมุทรสาคร	966	73,203	=
4	ราชบุรี	779	17,012	↑
5	ชลบุรี	747	61,680	↓
6	ระยอง	518	17,498	↑
7	นครราชสีมา	406	18,107	=
8	พระนครศรีอยุธยา	405	19,789	↑
9	บุรีรัมย์	389	13,202	↑
10	นนทบุรี	365	43,573	↓

แหล่งข้อมูลและจัดทำโดย : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ภาพที่ 2 จำนวนผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทย
ที่มา: กรมควบคุมโรค (2564 อ้างถึงใน สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร, 2564)

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภายในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่มีบทบาทในการเฝ้าระวังเชิงรุกในพื้นที่สมุทรสาครมียอดผู้ติดเชื้อสะสมจำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในช่วงที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสที่ติดต่อกันได้ง่ายอาจส่งผลให้เกิดความเสี่ยงขึ้นได้ รวมถึงมีโอกาสมิที่บุคลากรจะได้รับเชื้อและแพร่กระจายเชื้อได้เช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นผลมาจากบทบาทในการดำเนินงานควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. วิธีรวบรวมข้อมูล

การศึกษาการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเอกสาร รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ และจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และนำไปวิเคราะห์ประกอบผลของการศึกษาต่อไป

2. การวิจัยภาคสนาม เพื่อรวบรวมข้อมูล จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก กำหนดวิธีในการวิจัยภาคสนาม เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเจาะจงไปที่ตัวแทนคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดสมุทรสาคร ในระดับจังหวัดสมุทรสาคร และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานในการควบคุมโรคติดต่อและการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขภายในพื้นที่ชุมชนของจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดสมุทรสาคร และกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดสมุทรสาคร อาศัยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากความหลากหลายทางลักษณะพื้นที่เนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่แหล่งรวมของสถานประกอบการทั้งเกษตรกรรม ประมง และอุตสาหกรรม ประกอบด้วย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านพื้นที่ชุมชนเกษตรกรรม ชุมชนแออัด อุตสาหกรรม และพื้นที่เขตเมือง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนั้น แบบสัมภาษณ์ของการศึกษานี้จึงมี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์สำหรับคณะกรรมการโรคติดต่อ และแบบสัมภาษณ์สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์จะอาศัยข้อมูลจากเอกสารทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา และความถูกต้องเหมาะสมของภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำผลการพิจารณาไปปรับแก้ตามข้อเสนอแนะเพื่อสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ สังเคราะห์และประมวลผลของข้อมูล ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อแสวงหาข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ผลการศึกษาความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบความเสี่ยงทั้ง 4 ด้าน ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ มาจากการที่หน่วยงานขาดการวางแผนกลยุทธ์ในการรับมือกับการกระจายข้อมูลข่าวสารที่มีผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน รวมถึงการที่หน่วยงานจังหวัดสมุทรสาครรับนโยบายจากกระทรวงสาธารณสุข และกำหนดหลักสูตรอบรมให้ความรู้ เตรียมความพร้อมให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ก่อนลงพื้นที่ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ความเสี่ยงด้าน

การดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มาจากการที่ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การที่อุปกรณ์การป้องกันคุณภาพไม่ได้มาตรฐานและปริมาณไม่เพียงพอสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงในด้านของตัวอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ก็เป็นผู้สูงวัยที่ถูกจัดเป็นกลุ่มเสี่ยงแต่ก็ยังคงปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังภายในพื้นที่ชุมชน ความเสี่ยงด้านการเงินมาจากการขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่จำกัดต้องนำมาบริหารให้เพียงพอต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดฉุกเฉิน ทั้งเรื่องค่าตอบแทนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้รับที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และยังต้องนำค่าตอบแทนและค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นมาใช้จัดทำหรือหาซื้ออุปกรณ์การป้องกันมาแจกจ่ายให้กับประชาชนในพื้นที่และสำหรับตนเองในการใช้ป้องกันในการลงพื้นที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ ขอรับบริจาคเป็นวัสดุ อุปกรณ์ อาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือเพิ่มเติม ความเสี่ยงกฎ ระเบียบ เกิดจากความหละหลวมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ตามมาตราการการป้องกันร่วมกับทางด้านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นผู้รับแผนงาน นโยบายไปปฏิบัติ ไม่สามารถบังคับให้ประชาชนให้ความร่วมมือในการไม่ปฏิบัติตามหรือรายงานผลการกักตัวต่ออาสาสมัครสาธารณสุขนั้นปฏิบัติตามได้ นอกจากรายงานผลไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลเพื่อรวบรวมข้อมูลรายงานผลต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดสมุทรสาครไม่มีการค้นหาและระบุลักษณะความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน เนื่องจากการรับนโยบาย และแผนการดำเนินงานจากทางกระทรวงสาธารณสุขมาปฏิบัติ และทางกระทรวงสาธารณสุขได้มีการกำหนดหลักสูตรการเตรียมพร้อมก่อนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไว้ก่อนแล้ว แต่มีการคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่เป็นบุคลากรสูงวัยถือเป็นกลุ่มเสี่ยงสูงมีผลต่อสุขภาพอย่างร้ายแรงจึงเป็นการขอความร่วมมือในการดูแลสุขภาพตนเองเป็นสำคัญ กระบวนการประเมินความเสี่ยง การพิจารณาระดับและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครจะถูกพิจารณาด้วยรูปแบบสถานการณ์ ซึ่งในขณะนั้นจังหวัดสมุทรสาครถูกจัดให้เป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุด (สีแดง) ฉะนั้นทางคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดสมุทรสาครจึงประเมินให้

ทุกพื้นที่มีระดับความรุนแรงความเสี่ยงสูงทั้งหมด และการจัดการความเสี่ยงกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้กำหนดหลักสูตรการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร แจกจ่ายอุปกรณ์ป้องกันโรค ยา เวชภัณฑ์ เพื่อใช้สำหรับการป้องกันตนเองในการลงพื้นที่ และกำหนดให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนวทางแก้ไข อีกทั้งกระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายเพิ่มเงินค่าเสี่ยงภัย และหน่วยงานต่าง ๆ มีการให้ความช่วยเหลือเป็นเงินเยียวยาในกรณีเสียชีวิต พุพพลภาพ บาดเจ็บ หรือติดเชื้อให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ การติดตามการจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในขณะนั้นการดำเนินการต่าง ๆ จะเป็นไปตามกรอบแผนงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) กระทรวงสาธารณสุขที่วางแนวทางการดำเนินงานไว้สำหรับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เนื่องจากในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติงานหรือให้บริการในรูปแบบวิธีการตามปกติได้ จึงต้องมีการปรับตัวโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานและการให้บริการของจังหวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการจังหวัดในหลายรูปแบบ ดังนั้น การติดตามประเมินผลจะมาจากการอ้างอิงรายงานผลจำนวนผู้ติดเชื้อจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และประชากรผู้ติดเชื้อในพื้นที่ชุมชน ผ่านการรายงานข้อมูลผลการดำเนินงานที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทำการบันทึกลงในระบบสาธารณสุข

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร และศึกษาการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการศึกษาโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีความเสี่ยง และการจัดการความเสี่ยง มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 อภิปรายผลการศึกษาความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

จากผลการศึกษาความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พบว่าประชาชนมีความไม่เชื่อมั่นในขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร การดำเนินงานที่ประสบความเสี่ยง

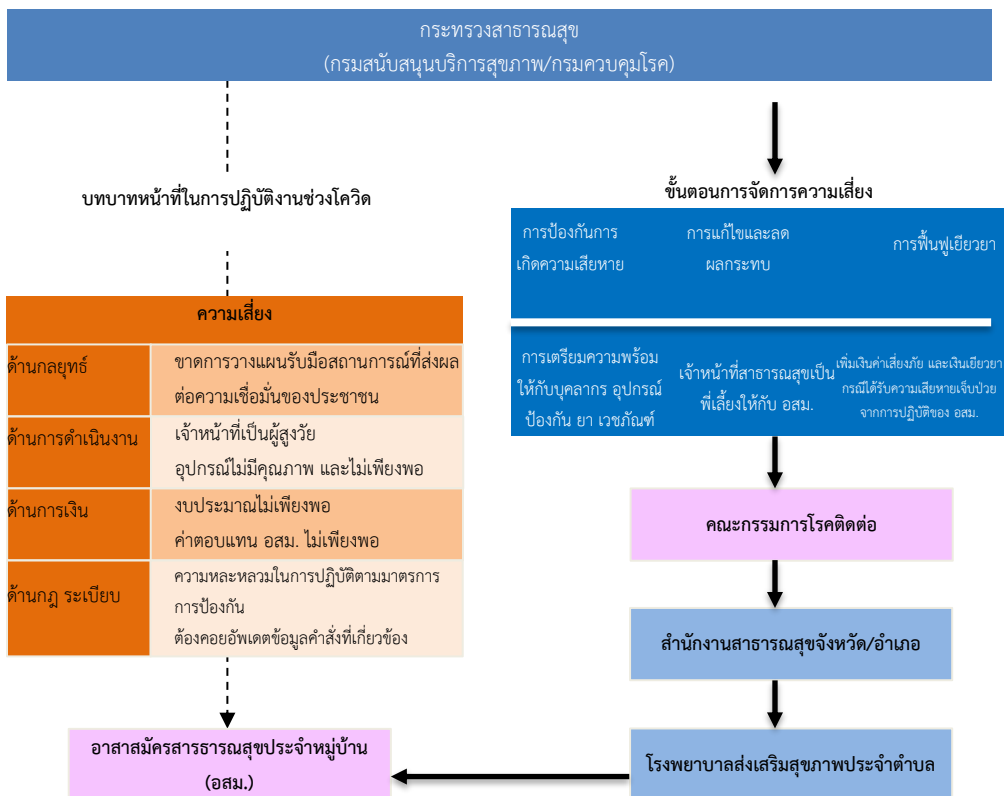
จากการที่ได้รับอุปกรณ์ที่ไม่มีคุณภาพ และบุคลากรไม่เพียงพอ อีกทั้งการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระบาดนั้นเป็นการเพิ่มอัตราความเสี่ยงในด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่เนื่องจากเป็นผู้สูงวัย งบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการจัดสรรเพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงาน และพบความหละหลวมในการปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งพบผลการศึกษาเช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิทยา ชินบุตร และนภัทร ภักดีสรวิชัย (2564) ศึกษาเรื่องบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในการป้องกันการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตามนโยบายรัฐบาล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประสบกับปัญหาในเรื่องของเครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ประชาชนไม่เข้าใจเกี่ยวกับโรคติดเชื้อ มีความตื่นตระหนกเนื่องจากรับข้อมูลข่าวสารหลายด้าน งบประมาณไม่เพียงพอ และบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเป็นไปในแนวทางเดียวกับ สมพร เนติรัฐกร (2564) ศึกษาเรื่องแนวปฏิบัติในการดำเนินการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า การดำเนินการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านประสบปัญหาการขาดความร่วมมือจากประชาชน ร้อยละ 15.9 รองลงมาคือขาดเครื่องมือในการดำเนินการ ร้อยละ 9.1 ตามลำดับ โดยจากผลการวิจัยนี้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้ดูแลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านควรใช้แนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดำเนินการป้องกันการระบาดในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป ดังนั้น เมื่อนำผลของการวิจัยมาวิเคราะห์ร่วมกันแล้วจะเห็นได้ว่าผลการวิจัยของ สมพร เนติรัฐกร (2564) และวิทยา ชินบุตร และนภัทร ภักดีสรวิชัย (2564) จะไม่มีข้อค้นพบความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ และด้านกฎระเบียบ เนื่องจากเป็นผลการศึกษาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่เป็นไปตามแนวนโยบายที่ทางรัฐบาลมอบหมาย แต่ค้นพบความเสี่ยงในลักษณะเช่นเดียวกันทั้ง 3 งานวิจัย โดยส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขมุ่งเน้นในเรื่องของคุณภาพและอุปกรณ์สาธารณสุขที่ใช้ในการลงพื้นที่ปฏิบัติงาน การที่ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามคำแนะนำของอาสาสมัครสาธารณสุข และงบประมาณในการบริหารจัดการสถานการณ์และค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่ทัศนคติของอาสาสมัครสาธารณสุขมองว่าตนเป็นบุคลากรที่อาสาเข้ามาปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขภายในชุมชน ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ก็นำมาซื้อวัสดุเพื่อจัดทำอุปกรณ์การป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นำไปแจกจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขและประชาชน แสดงให้เห็นว่าถึงแม้จะเป็น

การศึกษาในพื้นที่ที่แตกต่างกัน แต่ในบทบาทของ อสม. ที่ปฏิบัติงานในช่วงวิกฤตก็ยังคงพบสภาพปัญหาเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 2 อภิปรายผลการศึกษากิจการการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

จากผลการศึกษากิจการการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อนำแนวคิดกระบวนการจัดการความเสี่ยง 4 ขั้นตอน ประกอบการ การค้นหาและระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การจัดการความเสี่ยง และการติดตามประเมินผลการจัดการความเสี่ยง มาวิเคราะห์ร่วมกับผลการศึกษา จะเห็นได้ว่ากระบวนการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นการรับแผนการดำเนินงานมาจากกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางทั้งกระบวนการในการค้นหาและระบุความเสี่ยง ไม่ได้มาจากการที่หน่วยงานภายในจังหวัดสมุทรสาครร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดขึ้น ซึ่งแต่ละจังหวัดนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันการปฏิบัติงานและแนวทางการรับมือและป้องกันสถานการณ์ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ก็อาจจะมีความแตกต่างกัน แต่ทางจังหวัดสมุทรสาครไม่ได้มีการค้นหาและระบุความเสี่ยง แต่ได้มีการพิจารณาถึงผลที่จะกระทบต่อเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขรวมถึงกระบวนการจัดการความเสี่ยง เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ก่อนลงพื้นที่ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก็เป็นไปตามแผนการปฏิบัติที่ทางกระทรวงสาธารณสุขได้วางกลยุทธ์ไว้เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการแม้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสที่เป็นสถานการณ์ฉุกเฉินก็ยังคงเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ภายในส่วนกลาง ทางคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดที่ถูกแต่งตั้งขึ้นเพื่อเข้ามาดำเนินการมีบทบาทหน้าที่ในการวิเคราะห์ รวบรวมปัญหา วางแผน และจัดการปัญหาในทุกภาคส่วนนั้น ถือเป็นเพียงสื่อกลางในการรับนโยบายและแผนงานมาปฏิบัติที่เป็นไปตามแผนที่ถูกกำหนดไว้

องค์ความรู้



ภาพที่ 3 แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากการศึกษาความเสี่ยงโดยมากจะมาจากคุณภาพและปริมาณของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านไม่เพียงพอ ผู้ศึกษาจึงเสนอให้ควรมีการเตรียมแผนการสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในด้านของอุปกรณ์ การสนับสนุน ช่วยเหลือเยียวยา กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีโอกาสได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงในช่วงวิกฤติการณ์ โดยการประสานงานร่วมกับทุกเครือข่ายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน เพื่อสร้างความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. เนื่องจากการสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ซึ่งเป็นบุคลากรสูงวัยการนำเทคโนโลยีเข้า

มาปรับใช้ในทันทีอาจมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรมีการศึกษาความต้องการหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน หรือสำรวจความต้องการในการรายงานผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามบริบทของพื้นที่และตามศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อประเมินบุคลากรให้มีความพร้อมต่อปฏิบัติงานอยู่เสมอ และเพื่อลดบุคลากรที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมสร้างโอกาสให้มีการผลัดเปลี่ยนคนรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมมีศักยภาพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ภายในชุมชนมากขึ้น เนื่องจากในแต่พื้นที่จะมีการจำกัดจำนวนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากิจการการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อชนิดอื่น หรือในพื้นที่อื่นที่แตกต่างกันเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ควรมีการศึกษากิจการการจัดการความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขต่างด้าว (อสต.) ที่เป็นแรงงานต่างด้าวเข้ามาปฏิบัติงานในด้านสาธารณสุขซึ่งเป็นรูปแบบเดียวกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เนื่องจากแรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มแรงงานที่มีการย้ายถิ่นฐานที่อยู่อาศัยและสถานที่ทำงานบ่อยซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). *มาตรฐานสาธารณสุขมูลฐาน*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2562). *คู่มือ อสม. หมอประจำบ้าน*. นนทบุรี: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- วิทยา ชินบุตร และนภัทร ภัคศิรวิชญ์. (2564). บทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในการป้องกันการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตามนโยบายรัฐบาล อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(2), 304-318.

- ศุภักชญา ภาวังคะรัต. (2563). การศึกษาสถานการณ์การเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชน โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. นนทบุรี: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- สมพร เนติรัฐกร. (2564). แนวปฏิบัติในการดำเนินการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. วารสารการแพทย์และสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 4(2), 111-120.
- สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร. (2564). รายงานวิเคราะห์สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2564. สมุทรสาคร: สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร.

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง
ของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี*
BUDDHADHAMMA APPLICATION FOR PEOPLE'S POLITICAL
PARTICIPATION PROMOTION AT MAHASORN SUP-DISTRICT,
BAN MEE DISTRICT, LOPBURI PROVINCE

พระมหาสมัค อติภทโท, สุมาลี บุญเรือง, อนุภูมิ โชวเกษม
Phramaha Samak Atibhaddho, Sumalee Boonrueang, Anubhumi Sowkasem
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: samak.nas@mcu.au.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนและ 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน จากประชากร 3,358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 12 รูปหรือคนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หลักการบริหารนิยธรรม เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญและสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ตั้งแต่ระดับประชาชนทั่วไปจนถึงผู้นำหรือผู้บริหารประเทศ
คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักการบริหารนิยธรรม; การมีส่วนร่วม

Abstract

The purposes of this research article are 1. to study the level of political participation promotion of the people, 2. to compare public opinions, and 3. to study the problems. Obstacles and suggestions on the application of Buddhist principles to promote political participation of the people. The sample group consisted of 358 people from a population of 3,358 people, research tools were questionnaires. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. qualitative research It uses the study of various research papers and in-depth interviews with 12 key informants or people then analyzed, interpreted, and synthesized Discuss the findings to ask for opinions and suggestions and then applied in the future.

The research findings were as follows: 1. The level of promotion of political participation of the people. The overall level is moderate. when considering side by side It was found that the aspect that participated the most was the exercise of rights and participation in the election followed by political information perception 2. Results of comparison of public opinion on political participation of the people Classified by personal factors, it was found that Personal factors such as education, occupation, and income had opinions towards the political participation of the people, differing at a statistical significance level of 0.05, which was in line with the research hypothesis. As for other personal factors, no differences were found. Should educate and understand the principle of the supernatural doctrine that is important.

Keywords: Application; Supernatural; Participation

บทนำ

สังคมไทยในอดีตมีการตั้งบ้านเรือนอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เครือญาติกัน ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพัน อันนำไปสู่การร่วมกันจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมของกลุ่มตนและเพื่อสนองความต้องการร่วมกันได้เป็นลำดับสืบมา ในความเป็นจริงแม้ในสังคมไทยจะไม่ใช้คำว่า “ชุมชน” เป็นหน่วยทางสังคมมาตั้งแต่เดิม แต่ในสังคมไทยก็มีสาระความเป็นชุมชนที่ปรากฏอยู่ในหน่วยงาน ทางสังคมที่เรียกว่า “บ้าน” ซึ่งมีความหมายถึงการที่คนมาอยู่

ร่วมกันเป็นกลุ่มมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อก่อประโยชน์โดยรวมซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีโดยการ ติดต่อสื่อสารสามารถเรียนรู้ร่วมกันภายใต้บรรทัดฐานจารีตประเพณีเดียวกัน เสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขชุมชนจึงทำหน้าที่เชื่อมโยงขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมเพื่อ ความสัมพันธ์อันใกล้ชิดทางสังคมอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการมีส่วนร่วม (โกวิทย์ พวงงาม, 2553)

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมต่อการดำรงชีวิตของ ประชาชนอย่างมาก โดยเฉพาะการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 เรื่องแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐส่วนที่ 10 เรื่องแนวนโยบาย ด้านการมีส่วนร่วมที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการปรับปรุงสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่การมีส่วนร่วม ของประชาชนในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับโครงสร้างการ บริหารโดยใช้หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี และการจัดบริการสาธารณะไปสู่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นโดยเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่าง คล่องตัวมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (ศราวุธ ศรีแสงใส, 2544)

ในอดีตการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนใน จังหวัดลพบุรี ยังเป็นการมี ส่วนร่วมแบบไม่สมัครใจ กล่าวคือ เมื่อมีกิจกรรมทางการเมือง เช่น การมีส่วนร่วมและไปใช้ สิทธิเลือกตั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง หรือการทำประชาพิจารณ์ ผู้นำท้องถิ่น หรือตัวแทนจากกลุ่มจากกลุ่มต่าง ๆ จะมีสิ่งของตอบแทนมามอบให้ซึ่งทำให้กลายเป็นการ มีส่วนร่วมแบบไม่เต็มใจ คือ การบีบบังคับโดยอ้อมเพื่อให้ประชาชนมามีส่วนร่วมในการ ทำกิจกรรมทางการเมือง (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2553) การมีส่วนร่วมทางการเมืองจะต้อง เป็นการมีส่วนร่วมแบบสมัครใจ ไม่ใช่เป็นแบบปลุกกระดม อีกทั้งประชาชนในท้องถิ่นยังมี ส่วนร่วมทางการเมืองอยู่ในระดับต่ำ เช่น การไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ซึ่งมีอัตราส่วนน้อย กว่าร้อยละ 50 ของผู้มีสิทธิออกเสียง ผู้ที่ไปออกเสียงก็มักจะถูกจ้างวาน ชักจูงหรือถูกระดม ไป การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของท้องถิ่นจากอดีตเป็นต้นมา ส่วนใหญ่ประชาชนไม่ได้มี ส่วนร่วม ทั้งในด้านการสนับสนุนหรือการต่อต้าน แสดงให้เห็นว่าคนไทยส่วนใหญ่มีความนิ่งเฉยทางการเมือง ส่วนมากอยู่ในกลุ่มของผู้นำทางการเมืองไม่กี่กลุ่มก็ตระกูลเท่านั้นเอง

ในปัจจุบันการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในจังหวัดลพบุรี ได้เปิดกว้าง ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น โดยการรับรองสิทธิการมีส่วนร่วม ทางการเมืองผ่านช่องทางและกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ประชาชนมี ความรู้และความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยและรู้ถึงสิทธิหน้าที่ของตนในการเข้ามามี ส่วนร่วมทางการเมือง และใช้สิทธิโดยไม่กระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของคนอื่น ที่สำคัญ

ประชาชนเริ่มมีความสำนึกทางการเมืองโดยการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งรัฐบาลจะต้องส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองตามกระบวนการช่องทางที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นรูปธรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดของการพัฒนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยให้เป็นการมีส่วนร่วมแบบธรรมาธิปไตย คือ การนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ มีหลักอปริหานิยธรรม 7 เป็นอาทิ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในสังคมให้เกิดการพัฒนา มีความสามัคคีและเจริญงอกงามต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยยกหลักอปริหานิยธรรม 7 อันเป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ใช้ชีวิตบนหนทางแห่งความดี และประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อีกทั้งยังเป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก และยังสามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม อันได้แก่ 1. หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2. พร้อมเพรียงกันประชุมและเลิกประชุมพร้อมเพรียงกัน 3. ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ ไม่ลัม และล้างสิ่งที่ไม่บัญญัติไว้ 4. เคารพนับถือผู้ใหญ่ 5. ไม่ข่มเหงล่วงเกินสตรี 6. เคารพสักการบูชาเจดีย์ 7. จัดให้ความอารักขา คัมภีร์ ป้องกัน อันชอบธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปแนะนำให้กับประชาชนและผู้นำชุมชนของตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี อีกทั้งเพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน สังคม และประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ ประชากรที่อยู่ในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 3,384 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจาก ประชากรโดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (สรุปผล สฤษฎะพรหม, 2553) จำนวน 358 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูปหรือคน โดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี เพื่อใช้เก็บ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 358 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงตัวแทนกลุ่มนักวิชาการ ทางด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มตัวแทนประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ทั้ง 8 หมู่บ้าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจาก ประชาชนในพื้นที่

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 358 ชุด โดยแต่งตั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวบรวม แบบสอบถาม

3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ (Interview form)

1. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

2. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

4. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างคู่เฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference; LSD.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม

(n = 358)

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี		ระดับความคิด		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.	ด้านการไปใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง	3.79	0.45	มาก
2.	ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง	3.04	0.70	มาก
3.	ด้านการแสดงประชนาติและประชาพิจารณ์	2.60	0.92	มาก
ภาพรวม		3.14	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าความคิดเห็น มากที่สุด คือ ด้านการไปใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการแสดงประชนาติและประชาพิจารณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	1.68	1.68	-	✓
อายุ	1.63	1.63	-	✓
การศึกษา	56.97	0.000*	✓	-
อาชีพ	8.60	0.000*	✓	-
รายได้	54.67	0.000*	✓	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ มีความคิดเห็นที่ต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน โดยภาพรวม จำแนกตามการศึกษา อาชีพ และรายได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จากแบบสอบถามปลายเปิด

ตารางที่ 3 สรุปปัญหา อุปสรรค การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ประชาชนขาดความเข้าใจในด้านหลักอภิปรายธรรม การเลือกตั้งจึงยังมีเรื่องการทุจริตเกิดขึ้น	1. ควรให้ความรู้ความเข้าใจถึงหลักอภิปรายธรรมว่าทำให้เกิดความสุจริตได้อย่างไร
2. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาไปติดต่อกับทางราชการหากไม่ใช่เหตุ จำเป็นจริง ๆ ทำให้ไม่ค่อยมีส่วนร่วมเท่าไร	2. ควรลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบปัญหาที่ของประชาชน และวางแผนทางแก้ไขปัญหาต่อไป
3. ประชาชนส่วนใหญ่มองว่าการเข้าไปมีทำกิจกรรมในชุมชนไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง และจะเข้าไปปรึกษาเมื่อเดือดร้อน หรือมีปัญหาเท่านั้น	3. ควรสร้างความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ของการเข้าไปมีบทบาทในชุมชน และเปลี่ยนภาพลักษณ์การเข้าไปมีบทบาทว่าไม่ใช่การไปสร้างอิทธิพล

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหา อุปสรรคข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ประชาชนขาดความเข้าใจในด้านหลักอภิปรายธรรม จึงควรให้ความรู้ความเข้าใจถึงหลักอภิปรายธรรมว่าทำให้เกิดความสุจริตได้อย่างไร ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาไปติดต่อกับทางราชการหากไม่ใช่เหตุ จำเป็นจริง ๆ ทำให้ไม่ค่อยมีส่วนร่วมเท่าไร จึงควรลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบปัญหาที่ของประชาชน และวางแผนทางแก้ไขปัญหาต่อไป ประชาชนส่วนใหญ่มองว่าการเข้าไปมีทำกิจกรรมในชุมชนไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง และจะเข้าไปปรึกษาเมื่อเดือดร้อน หรือมีปัญหา

เท่านั้น จึงควรสร้างความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ของการเข้าไปมีบทบาทในชุมชน และ
เปลี่ยนภาพลักษณ์การเข้าไปมีบทบาทว่าไม่ใช่การไปสร้างอิทธิพล

อภิปรายผลการวิจัย

1.ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่
จังหวัดลพบุรี

ด้านการไปใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง จากผลการศึกษา พบว่า การมี
ส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ข้อที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีความตั้งใจออกไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง
รองลงมาได้แก่ ท่านให้ความเคารพผู้นำชุมชน หรือผู้มีอำนาจในด้านการให้ข้อมูล
กฎระเบียบและข้อบังคับในการเลือกตั้ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบทางการเมือง
และการรับรู้หน้าที่ตามรัฐธรรมนูญของประชาชน ที่ต้องการใช้สิทธิจากการไปใช้สิทธิ
ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระนิคม จันทมโม (สุขเจริญ)
(2562) ได้ทำวิจัย ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการเมืองการ
ปกครองตามแนวแห่งธรรมาธิปไตย ในเขตเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง พบว่า การมี
ส่วนร่วมของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเมืองการปกครองตามแนวแห่ง
ธรรมาธิปไตย ในเขตเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง จากผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วม
ทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่
ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่าน
ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารทางการเมืองผ่านการร่วมประชุมกับผู้นำชุมชนเป็นประจำ
รองลงมา ได้แก่ ท่านได้มีการเข้าร่วมประชุมอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อรับทราบข้อมูล
ข่าวสารทางการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา จงฤกษ์งาม (2559) ได้วิจัยเรื่อง
การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ซ้อน
อำเภอมืองปาน จังหวัดลำปาง พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง
ท้องถิ่น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการแสดงปรีชาญาณและปรีชาพิจารณา จากผลการศึกษาพบว่า การมีส่วน
ร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ
ท่านเข้าร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็นหรือการชี้แจงของทางราชการเกี่ยวกับผลประโยชน์
ที่ชุมชน และประชาชนจะได้รับอยู่เสมอ รองลงมา คือ ท่านไม่มีความคิดที่เป็นอคติต่อผู้นำ

ในเขตชุมชน เหตุเพราะอุดมการณ์ทางการเมืองไม่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา กะตากุล (2562) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมการเลือกตั้งทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณี หมู่ที่ 4 ตำบลช้างซ้าย อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1. การมีส่วนร่วมการเลือกตั้งทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามสมมติฐาน มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

ประชาชนที่มีเพศและอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศและอายุ ด้วยวิธีการทดสอบค่าที พบว่าโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา จงฤกษ์งาม (2559) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา กะตากุล (2562) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมการเลือกตั้งทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณี หมู่ที่ 4 ตำบลช้างซ้าย อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การมีส่วนร่วมการเลือกตั้งทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสำราญ นนทพุทธิ (ทะสุนย์) (2558) ได้ทำวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประชาชนที่มีการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี แตกต่างกันจำแนกตามการศึกษา อาชีพ และรายได้ ด้วยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) พบว่าโดยภาพรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับ 0.05 อยู่ในระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิชญ์ วิสารโท (พานนท์) (2558)

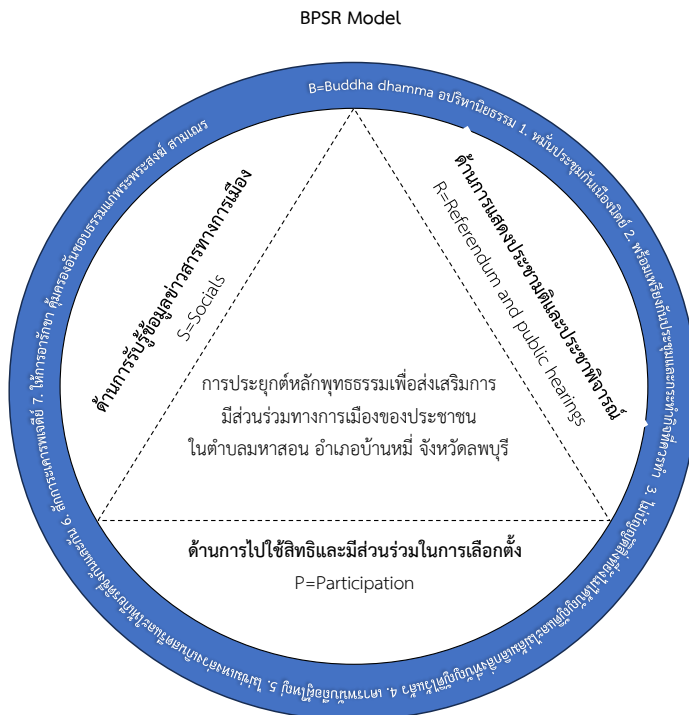
ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักอปธานิธรรมของเทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมบริหารงานตามหลักอปธานิธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

ปัญหา อุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ประชาชนส่วนใหญ่มองหลักอปธานิธรรมเป็นหลักธรรมที่ปฏิบัติตามได้ยาก รองลงมา คือ ประชาชนไม่เข้าใจหลักอปธานิธรรม และน้อยที่สุด คือ หลักธรรมบางข้อไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนเพราะในชุมชนไม่มีการนำหลักธรรมมาใช้ และข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ เสนอว่า อธิบายถึงหลักอปธานิธรรมว่าเป็นหลักธรรมที่สร้างความสามัคคี ใช้ได้ตั้งแต่ประชาชนจนถึงผู้บริหารประเทศ รองลงมา คือ ชี้แจงให้เห็นว่าหลักอปธานิธรรมสามารถตอบสนองกับชุมชน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และน้อยที่สุด คือ ผู้นำชุมชนควรนำหลักอปธานิธรรมมาใช้ให้ประชาชนเห็นว่าหลักอปธานิธรรมมีความสำคัญอย่างไร ประชาชนถึงจะสนใจในหลักธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาณรงค์ ธรรมเมธี (ศรีพันลม) (2562) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการเลือกตั้งทั่วไปของชุมชนท่าเตียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ประชาชนมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง เพราะต้องประกอบอาชีพต่าง ๆ จึงทำให้ประชาชนไม่มีเวลาติดตามข้อมูลข่าวสาร ประชาชนยังขาดการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การไม่มีส่วนเข้ามามีส่วนติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในการจัดการเลือกตั้ง รูปแบบการเมืองเดิม ๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ส่วนแนวทางการส่งเสริม ควรปลูกฝังอุดมการณ์ และสร้างจิตสำนึกเพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยจัดประชุมและสัมมนาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจทางการเมืองที่ถูกต้อง ทำให้ประชาชนตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของความเป็นพลเมืองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ

องค์ความรู้

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of knowledge) เรื่องการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ในลักษณะแผนภาพที่แสดงแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ได้เป็นโมเดล BPSR ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัย แสดงถึงการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ดังนี้

B หมายถึง Buddha dhamma คือ การนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ ด้วยการนำหลักอปริหานิยธรรมที่เป็นหลักธรรมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ประชาชนไปจนถึงผู้บริหารประเทศ มาเป็นตัวช่วยในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนทำให้ประชาชนออกไปมีส่วนร่วมในชุมชนและท้องถิ่นมากขึ้น เช่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง และการทำประชามติประชาพิจารณ์ หลักอปริหานิยธรรมจึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาชุมชนและส่งเสริมประชาชนในการออกไปมีส่วนร่วมทางการเมือง

P หมายถึง Participation คือ การไปใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่ประชาชนควรได้รับ ด้วยการนำหลักอปริหานิยธรรมมาประยุกต์ใช้ เช่น การประชุมกันเบื้องต้น การพร้อมเพรียงกันประชุม และการไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติ เป็นต้น หลักอปริหานิยธรรมจึงเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทางการเมืองมากขึ้น เช่น การรณรงค์หาเสียง การ

ประชาสัมพันธ์ถึงกิจกรรมทางการเมือง การมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาชุมชน และประชาชนสนใจการเมืองมากขึ้น

S หมายถึง Socials คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง เป็นการรับข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ทางการเมืองของชุมชนตามหลักอภิธานิธรรม ที่เป็นข้อมูลถูกต้องและมีความชัดเจน เช่น มีการกรองข้อมูลข่าวสารก่อนที่จะประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบ ทำให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือและเป็นข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง จึงนำหลักอภิธานิธรรมมาประยุกต์ใช้ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองมีความเที่ยงตรงและไม่บิดเบือนไปจากความจริง

R หมายถึง Referendum and public hearings คือ การแสดงประชามติและ ประชาพิจารณ์ตามหลักอภิธานิธรรม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ของชุมชนด้วยความจริงใจและไม่ปิดกั้น โดยให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมและไม่มีการแบ่งแยก

สรุปองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการสังเคราะห์งานวิจัย คือ การประยุกต์หลักพุทธธรรมของพระพุทธเจ้าเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยสันติ มีสติไตร่ตรอง มีการวิเคราะห์ที่เฉียบแหลมแยบคาย ปราศจากอคติที่เกิดขึ้นจากอคตการณ์ทางการเมืองหรือเหตุการณ์ทางการเมืองต่าง ๆ มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและสร้างความสามัคคี ความยั่งยืนในสังคมและประเทศชาติ หากปราศจากหลักธรรมนำทางหรือกำกับดูแลแล้วการมีส่วนร่วมทางการเมืองก็ปราศจากคุณธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีนโยบายสร้างการเรียนรู้ให้ประชาชนตระหนักถึงความเป็นประชาธิปไตย ที่ประกอบไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรม
2. มหาเถรสมาคม ควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุสงฆ์และสามเณรสามารถให้ความรู้ความเข้าใจแก่ ประชาชนในการสร้างวิถีประชาธิปไตย ตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า โดยพระสงฆ์จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการช่วยหาเสียงหรือสนับสนุนพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดโลกคดีเตียนได้ในภายหลังและเกิดผลกระทบตามมาได้

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

1. จัดทำโครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของประชาชนในด้านสิทธิหน้าที่ในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
2. สร้างการเรียนรู้เรื่องการสร้างสังคมประชาธิปไตยที่ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ให้ประชาชนประจักษ์ทางด้านจิตวิทยาเพื่อสร้างจิตสำนึกอันดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดเนินการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับจังหวัดหรือในระดับประเทศ
2. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อขจัดความขัดแย้งทางการเมืองของประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- จินตนา กะตากุล. (2562). *การมีส่วนร่วมการเลือกตั้งทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนศึกษาเฉพาะกรณี หมู่ที่ 4 ตำบลช้างซ้าย อำเภพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จินตนา จงฤกษ์งาม. (2559). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ซ้อน อำเภเมืองปาน จังหวัดลำปาง* (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระนิคม จนทอมโม (สุขเจริญ). (2562). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการเมืองการปกครองตามแนวแห่งธรรมาธิปไตย ในเขตเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง* (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาณรงค์ ธมมเมธี. (2562). *การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการเลือกตั้งทั่วไปของชุมชนท่าเตียน กรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิชณ วิสารโท (พานนท์). (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมของเทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาสำราญ นนทพุทธิ (ทะสุนย์). (2558). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2553). *หลักรัฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทบพิธการพิมพ์ จำกัด.
- ศราวุธ ศรีแสงใส. (2554). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการครู: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพล สุยะพรหม. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร*

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR IMPROVING THE PERSONNEL'S
QUALITY OF LIFE IN CONSTRUCTION BUSINESS IN BANGKOK METROPOLIS

เพ็ญททัย พงษ์สุวรรณ

Pienghatai Pongsuwan

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: only4ann@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร และ 3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรกลุ่มธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร จำนวน 386 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 8 รูปหรือคน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้ง 8 ด้าน ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว 2. กระบวนการบริหารจัดการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปรับปรุงแก้ไข และด้านการปฏิบัติตามแผนตามลำดับ และ 3. หลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ 4 ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคบหาคนดีเป็นมิตร (กัลยาณมิตรตตา) ด้านความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานสัมปทา) ด้านเลี้ยงชีวิตแต่พอดี (สมชีวิตา) และด้านรักษาทรัพย์ (อารักขาสัมปทา) ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; กระบวนการบริหารจัดการ; หลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ 4; บุคลากรธุรกิจก่อสร้าง

Abstract

This research article aims to accomplish the following objectives: 1. To study the quality of life of construction personnel in Bangkok, 2. To investigate the factors that affect the quality of life of construction personnel in Bangkok, and 3. To present the integration of Buddhist principles to enhance the quality of life of construction personnel in Bangkok. The research method employed in this study is an integrated approach combining both quantitative and qualitative research techniques. The study involved 386 construction workers in Bangkok, with 18 key informants and eight focus group experts selected as the sample. Data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, multiple regression, and content analysis.

The study's findings are as follows: 1. The quality of life of construction personnel in Bangkok was assessed across eight aspects, and all aspects were found to be high. The element with the highest average score was the balance between work and personal life. 2. The management processes were identified as significant factors influencing the quality of life of construction personnel in Bangkok. Specifically, planning and plan implementation improvements were found to have a notable impact. And 3. The Four Dittadhammakattapradee Principles were identified as influential in developing the quality of life of construction personnel in Bangkok. These principles include good fellowship, friendliness (Kalyanamittata), perseverance (Utthanasampada), subsistence (Samajivita), and wealth preservation (Protection concessions).

Keywords: Quality of Life; Management Process; Dittadhammamikatttha Benefits 4; Construction Business Personnel

บทนำ

สภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องปรับตัวให้ทันเพื่อ ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน จะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ให้ดียิ่งขึ้นไป แต่ทุกวันนี้มนุษย์มุ่งเน้นที่จะพัฒนาเพียงทางด้านวัตถุโดยไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนา

จิตใจเท่าที่ควร จากภาวะวิกฤตต่าง ๆ โรคภัยไข้เจ็บ โรคระบาด ตลอดจนปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่เป็นผล มาจากการที่สังคมมีการพัฒนาให้เจริญมากขึ้น ยิ่งพัฒนามากขึ้นเท่าไร อัตราการแข่งขันก็เพิ่มสูงตามไปด้วย จึงเกิดการแก่งแย่งงานกันมากขึ้น ทำให้ชีวิตเกิดความกดดันในด้านการงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน การทำงานภายใต้การกดดันต่าง ๆ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตของคนทำงานลดลง เป็นเหตุให้อัตราความเครียด การเจ็บป่วยเพิ่มมากขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ที่เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพื่อมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน คุณภาพชีวิตและความสุขจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากการพัฒนาชีวิต จำเป็นที่จะต้องพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งด้วยการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อช่วยให้มีการพัฒนาจิตใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนและต้องมีสิ่งแวดล้อมที่อำนวย และมีกลยามมิตรคอยเกื้อกูล ฝึกพัฒนาปัญญาให้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง รู้ความเป็นไปตามเหตุปัจจัย แก้ปัญหาไปตามแนวทางเหตุผล เกิดผลเป็นรูปธรรม ได้แก่ การเห็น คิด พูด กระทำ ประกอบอาชีพ ความเพียร มีสติ และตั้งมั่น (บุญทันดอกโธสง, 2562) จุดสูงสุดของการพัฒนาจิตใจคือ มีเป้าหมายสูงสุดที่หลุดพ้นจากกิเลสตัณหา การนำหลักธรรมคำสอน ทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ เช่น การนำศีล 5 มาใช้สร้างแนวคิดในการอยู่ร่วมกัน จะสามารถทำให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ ซึ่งหลักการพัฒนาดนที่ช่วยให้คนมีจิตใจที่เข้มแข็งสามารถดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ และมีความสุขได้อย่างยั่งยืนเป็นหลักทางพุทธศาสนาที่ส่งผลโดยตรงได้ผลเป็นรูปธรรม การนำศีล 5 มาใช้ในการประยุกต์ในชีวิตประจำวันไม่เพียงช่วยให้บุคคลมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในด้านสังคมและอาชีพเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างจิตใจให้มีความเข้มแข็ง สามารถต้านทานกิเลสและดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ ผ่านการพัฒนาดนเองที่ต่อเนื่อง ทำให้สามารถรักษาความสงบภายในและมีความสุขที่ยั่งยืนได้ (พระปลัดกิตติ ยุตติธโร และคณะ, 2562)

ในกรุงเทพมหานคร ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นและสนับสนุนภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แตกต่างจากธุรกิจอื่น ๆ การก่อสร้างดำเนินการผ่านโครงการและต้องการบุคลากรที่เชี่ยวชาญ การขยายตัวของอุตสาหกรรมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้างภาครัฐมักจะมีบทบาทในการกระตุ้นเศรษฐกิจในช่วงที่เศรษฐกิจถดถอย (พุทธชาติ ลุนคำ, 2565) ภาคการก่อสร้างต้องเผชิญกับความท้าทาย เช่น มาตรการควบคุมโรคระบาด วิกฤตเศรษฐกิจ และการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากการแพร่ระบาด ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้การลงทุนด้านการก่อสร้างลดลงและการหดตัวของภาคอสังหาริมทรัพย์เป็นผลให้ความสามารถในการทำกำไรลดลงสำหรับผู้ประกอบการจำนวนมาก ใน

อุตสาหกรรม นอกจากนี้การแข่งขันที่รุนแรงทำให้กำไรจากการดำเนินงานลดลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในงานก่อสร้างหากการจัดการไม่เพียงพอ แม้ว่าจะงานจะก่อให้เกิดผลประโยชน์และรายได้ แต่ก็อาจมีผลในทางลบได้เช่นกัน (ศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์, 2565)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร นอกจากพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำพาองค์กรผ่านวิกฤตได้ จำเป็นจะต้องน้อมนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการเพื่อพัฒนาทั้งกายและจิตใจด้วย ผู้วิจัยจึงศึกษาในเรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับกระบวนการบริหารจัดการ PDCA โดยศึกษาตามหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตบุคลากรเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างสมดุลและยั่งยืน อันได้แก่ หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2554) ซึ่งเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความสุขเบื้องต้นในการดำรงชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร โดยการนำข้อมูลแนวคิดทางพระพุทธศาสนาเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหาโดยองค์รวม เพราะพุทธธรรมเสนอหลักการพัฒนาปัญญาที่เน้นฝึกอบรม หลุดพ้นจากปัญหา เมื่อบุคลากรได้ศึกษาเข้าใจนำไปปฏิบัติย่อมเกิดผลสำเร็จ นำไปประยุกต์ใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ปัญหาในครอบครัว และในสังคม เพราะพุทธศาสนาสอนให้เข้าใจธรรมชาติของชีวิตเพื่อแก้ปัญหาด้วยหลักเหตุผล สอนให้รู้จักตนเอง การวิจัยนี้พบว่า ทั้งหลักธรรมและกระบวนการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร หรือไม่อย่างไร ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยอาศัยการบูรณาการหลักพุทธธรรมและกระบวนการจัดการ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) บุคลากรกลุ่มธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร รวม 5 บริษัท ได้แก่ 1) บมจ. อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ 2) บมจ. เนวาร์ตน์พัฒนาการ 3) บจก. เอเอส แอสโซซิเอตส์ 4) บมจ. สหกล อีคิวเมนต์ 5) บจก. อิตัลไทยวิศวกรรม จำนวน 10,937 คน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 386 คน โดยทำการกระจายแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ จะใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง รวมจำนวน 18 รูป หรือคน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ผู้แทนภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจก่อสร้าง ผู้แทนภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจก่อสร้าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับธุรกิจก่อสร้าง และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แยกเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ตอน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview) ชนิดปลายเปิด (Open-Ended Questions) จำนวน 1 ฉบับ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 1 ฉบับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผู้ทำวิจัยทำหนังสือถึง

หน่วยงานที่จะเก็บข้อมูลทั้ง 5 บริษัท ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปชี้แจงรายละเอียดเบื้องต้นกับบุคลากรของบริษัททั้ง 5 แห่ง โดยแบบสอบถามในการวิจัยมีทั้งหมด 386 ชุด

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบทางการ (Formal interview) แบบตัวต่อตัว

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คำถามจากแบบสัมภาษณ์ที่สร้างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ และให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบตามแนวความคิดของตนอย่างมีอิสระ โดยดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 มีสถานภาพสมรส จำนวน 202คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 มีลักษณะงานพนักงานทั่วไป จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ ปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกระบวนการบริหารจัดการ โดยภาพรวม

กระบวนการบริหารจัดการ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผน (Plan)	3.84	0.92	มาก
2. ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do)	3.18	1.02	ปานกลาง
3. ด้านการตรวจสอบ (Check)	3.06	1.05	ปานกลาง
4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act)	3.03	1.07	ปานกลาง
ภาพรวม	3.28	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.28, S.D.=1.02) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน (Plan) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.84, S.D.=0.92) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) ($\bar{X}$ =3.18,

S.D.=1.02) ด้านการตรวจสอบ (Check) ($\bar{X}$ =3.06, S.D.=1.05) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act) ($\bar{X}$ =3.03, S.D.=1.07) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 ปรากฏตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 โดยภาพรวม

หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานสัมปทา)	3.92	0.96	มาก
2. ด้านรักษาทรีพย์ (อารักขาสัมปทา)	3.63	1.01	มาก
3. ด้านคบหาคนดีเป็นมิตร (กัลยาณมิตตตา)	3.50	1.04	มาก
4. ด้านเลี้ยงชีวิตแต่พอดี (สมชีวิตา)	3.44	1.00	มาก
ภาพรวม	3.62	1.00	มาก

จากตารางที่ 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 1.00) ด้านความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานสัมปทา) ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.96) ด้านรักษาทรีพย์ (อารักขาสัมปทา) ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 1.01) ด้านคบหาคนดี เป็นมิตร (กัลยาณมิตตตา) ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 1.04) และด้านเลี้ยงชีวิตแต่พอดี (สมชีวิตา) ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ปรากฏตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างใน กรุงเทพมหานคร	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เพียงพอ	3.31	0.93	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพ	3.73	0.94	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.48	1.00	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน	3.65	0.98	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.63	0.93	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.67	0.95	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	3.80	0.92	มาก
8. ด้านมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.65	0.95	มาก
ภาพรวม	3.62	0.95	มาก

จากตารางที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.95) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.92) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพ ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.94) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.95) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน และด้านมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.98) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.93) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.48$, S.D.=1.00) และด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เพียงพอ ($\bar{X}=3.31$, S.D.=0.93) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานครสามารถสรุปผลได้ดังนี้

กระบวนการบริหารจัดการอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่ากระบวนการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 74.5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน (Plan) ได้ร้อยละ 64.8 ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act) ได้ร้อยละ 20.9 และด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) ได้ร้อยละ 15.9 ตามลำดับ

หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรธุรกิจก่อสร้าง ในกรุงเทพมหานครมี 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 ส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 78.8 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคบหาคนดีเป็นมิตร (กัลยาณมิตรตต) ได้ร้อยละ 26.6 ด้านความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานสัมปทา) ได้ร้อยละ 28.1 ด้านเลี้ยงชีวิตแต่พอดี (สมชีวิตา) ได้ร้อยละ 23.7 และด้านรักษาทรัพย์ (อารักขาสัมปทา) ได้ร้อยละ 18.1 ตามลำดับ

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร

ในการวิจัยนี้มีรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้าง ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 โดยปัจจัยพื้นฐาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบ 2 ส่วนด้วยกัน คือ กระบวนการบริหารจัดการ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 การนำหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 มาปรับใช้ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างใน

กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานสัมปทา) คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมการทำงานทุกอย่างอย่างมีเป้าหมายและตั้งใจทำงานสุดความสามารถ สนับสนุนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีกิจกรรมส่งเสริมการทำงานของพนักงาน การทำงานในสภาพแวดล้อม ที่ท้าทาย และการมีสภาพร่างกายที่แข็งแรงพร้อมทำงาน 2. ด้านรักษาทรัพย์ (อารักขาสัมปทา) คือ ส่งเสริมให้พนักงานรักษาหน้าที่การงานไม่ให้เสื่อมเสีย ส่งเสริมพนักงานรู้จักออม ส่งเสริมพนักงานรู้จักบริหารค่าใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมการรักษาความมั่นคงทางทรัพย์สิน ส่งเสริมพนักงานวางแผนการเงินให้มั่นคง และส่งเสริมความรู้ด้านการลงทุน 3. ด้านคบหาคนดีเป็นมิตร (กัลยาณมิตตตา) คือ เลือกบุคลากรพนักงานที่ดีมีศีลธรรม ยกย่องคนที่ควรสรรเสริญ ส่งเสริมให้พนักงานมีทุกขมีสุขร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก การแบ่งปันการใช้ทรัพย์สินขององค์กร และการปฏิบัติตามกฎขององค์กร 4. ด้านเลี้ยงชีวิตแต่พอดี (สมชีวิตา) คือ ควบคุมการใช้จ่ายให้เป็นไปพอเหมาะพอดี สนับสนุนให้บุคลากร ใช้ทรัพย์ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตอย่างถูกต้อง สนับสนุนการใช้จ่ายค่าอาหาร เสื้อผ้าตามกำลังทรัพย์ที่หามาได้ รักษาสมดุลในชีวิตการทำงาน สร้างความมั่นคงทางการเงิน และสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น

กระบวนการบริหารจัดการ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ด้านการวางแผน (Plan) คือ องค์กรมีการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างชัดเจน และองค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิต องค์กรมีการกำหนดวิธีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กำหนดการวางแผนด้านงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเพียงพอ กำหนดเป้าหมายที่แท้จริง กำหนดแผนระยะสั้นระยะยาวตามนโยบาย และลำดับความสำคัญของงาน 2. ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) คือ ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พัฒนาคุณภาพชีวิตตามวัตถุประสงค์และตัวชี้ความสำเร็จและเป้าหมาย การดำเนินการตามแผนอย่างเคร่งครัด บริหารจัดการทางการเงิน และประเมินความเสี่ยง และดำเนินการตามแผนเฉพาะเจาะจง 3. ด้านการตรวจสอบ (Check) คือ ตรวจสอบข้อบกพร่องของแผนดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ประเมินความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและรายงานให้คณะกรรมการได้รับทราบ ตรวจสอบความโปร่งใสของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ตรวจสอบความคืบหน้าของแผนการดำเนินการ ทบทวนผลลัพธ์แผน และสร้างระบบการตรวจสอบภายใน 4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act) คือ รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการและวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิต กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม นำผลของการประเมินตรวจสอบมาปรับปรุงรูปแบบและวิธีการส่งเสริม

คุณภาพชีวิตบุคลากร ปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไข

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพ 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว แสดงให้เห็นว่า การพักผ่อนและ ความสมดุลในการทำงาน ความยืดหยุ่นในวันหยุด และการจัดการความเครียดและเวลาควรได้รับการจัดการที่เหมาะสมให้มีเวลาในการทำงานในแต่ละวัน มีความเหมาะสมไม่มากไม่น้อยจนเกินไป มีช่วงเวลาได้พักผ่อนในการทำงานอย่างเหมาะสมสามารถเลือกวันลาพักร้อนได้ตามสะดวกภายใต้สิทธิของตน และมีเวลาในการทำงานกับการดำรงชีวิตในส่วนอื่นขององค์กร และตัวบุคลากรมีความสมดุลกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภุรีภัทร ห้วยหงษ์ทอง (2562) เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่า ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน การบูรณาการหลักพุทธธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่าค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.5-0.92 แสดงให้เห็นว่าหลักพุทธธรรม คือหลักภาวนา 4 สามารถบูรณาการกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน (Plan) 2) ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) 3) ด้านการตรวจสอบ (Check) และ 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act) ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) แสดงให้เห็นว่า การประชุมคณะกรรมการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และการปรับปรุงที่มุ่งเน้นเป้าหมายเป็น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้าง ซึ่งองค์กรควรมีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามขั้นตอน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิศิต ธีรวิโส (2560) เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11 พบว่า การปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการให้มีประสิทธิภาพใช้หลัก Deming Circle Theory : PDCA ประกอบด้วย P (Plan) มีการวางแผน เตรียมความพร้อม D (Do) มีการลงมือปฏิบัติดำเนินการให้เป็นไปตามแผน C (Check) มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน A (Act) มีการปรับปรุงแก้ไขตามแผนงานนั้น

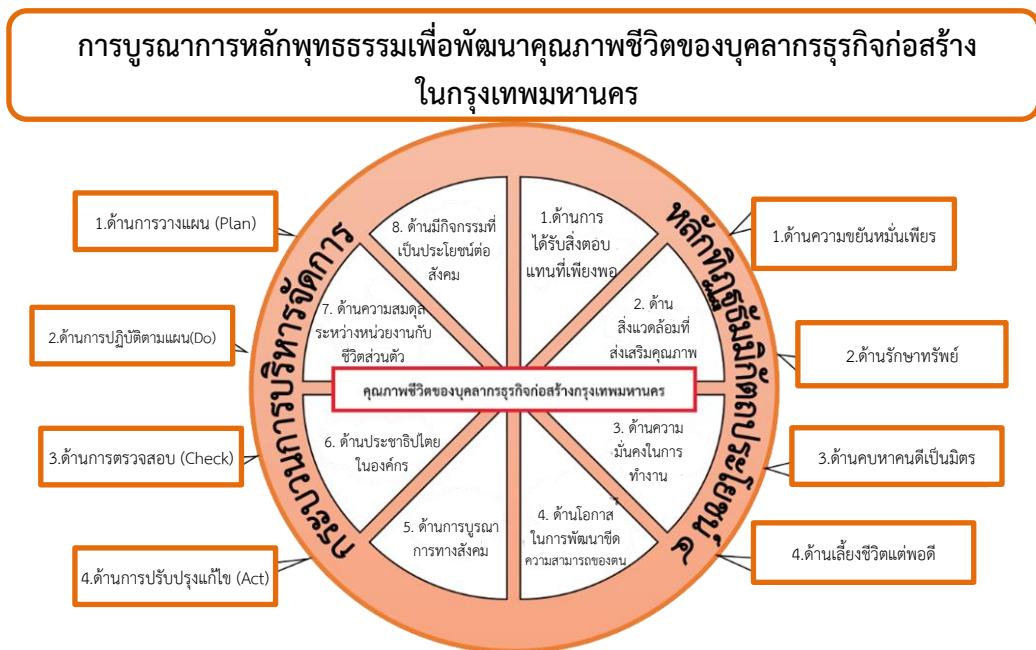
การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานครโดยใช้หลักทฤษฎีมิกัตถประโยชน์ 4 คือ 1) ด้านความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานสัมปทา) 2) ด้านรักษาศรัทธา (อารักขาสัมปทา) 3) ด้านคบหาคนดีเป็นมิตร (กัลยาณมิตรตทา) และ 4) ด้านเลี้ยงชีวิตแต่พอดี (สมชีวิตา) ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้านแต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานสัมปทา) แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบ มุ่งเน้นเป้าหมาย และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียรในกิจการงาน สนับสนุนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมการทำงานทุกอย่างมีเป้าหมายและตั้งใจทำงานสุดความสามารถของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิศิต ธีรวิโส (ทบแก้ว) (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์ เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในจังหวัดระยอง. พบว่า การบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในจังหวัดระยองโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีมิกัตถประโยชน์ 4 คือ ธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ปัจจุบัน พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านสมชีวิตา เลี้ยงชีวิตแต่พอดี และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านอุฏฐานสัมปทา ขยันหมั่นเพียร ด้านกัลยาณมิตรตทา คบคนดีเป็นมิตร ด้านอารักขาสัมปทา คุ้มครองรักษาศรัทธา แนวทางการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์ เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในจังหวัดระยอง

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร รูปแบบประกอบด้วยหลักทฤษฎีมิกัตถประโยชน์ 4 พบว่า

หลักการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบการปกป้องทรัพย์สิน ความสัมพันธ์เชิงบวก และการดำรงชีวิตที่สมดุล เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงานโดยรวมและให้คนงานก่อสร้างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบในหมู่คนงาน สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นให้เป็นเจ้าของการกระทำและผลกระทบที่มีต่อโครงการ สิ่งแวดล้อม และชุมชน ด้วยการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล บุคลากรในการก่อสร้างจึงมีอำนาจที่จะมีส่วนร่วมในเชิงบวกต่องานและสังคมโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดสิทธิชัย วิสุทธิโช (หว่านผล) (2565) เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยผู้สูงอายุให้มีความสุข มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย จิตใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ราษฎรชาวบ้าน วิทยากรมาจัด กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจและมีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเอง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปได้ว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย กระบวนการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน (Plan) ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) ด้านการตรวจสอบ (Check) และด้านการปรับปรุงแก้ไข (Act) หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 ได้แก่ ด้านความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานสัมปทา) ด้านรักษาทรัพย์ (อารักขาสัมปทา) ด้านคบหาคนดีเป็นมิตร (กัลยาณมิตตตา) และด้านเลี้ยงชีวิตแต่พอดี (สมชีวิตา) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการได้รับสิ่งตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการดังกล่าวจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานครให้มีความสุข และการทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรต้องจัดลำดับความสำคัญของมาตรการความปลอดภัยในสถานที่ก่อสร้าง เพื่อปกป้องสุขภาพร่างกายที่ดีของคนงาน เพื่อปกป้องสุขภาพร่างกายและชีวิตของคนงาน องค์กรที่ดำเนินการในสถานที่ก่อสร้างควรมีการจัดการความปลอดภัยที่เข้มงวดและมีระบบ
2. องค์กรควรส่งเสริมให้บริษัทรับเหมาก่อสร้างจัดลำดับความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้
3. องค์กรควรสนับสนุนกฎหมายและข้อบังคับด้านแรงงานช่วยให้มั่นใจถึงการปฏิบัติที่เป็นธรรมและความเท่าเทียมกันสำหรับบุคลากรในงานก่อสร้าง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรควรพิจารณาเงินเดือนเป็นประจำช่วยให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและแข่งขันได้
2. องค์กรควรประเมินและบำรุงรักษาพื้นที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อความสะดวกสบาย การระบายอากาศ และความปลอดภัยที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร
3. องค์กรควรกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนและโอกาสในการพัฒนาทักษะผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมและ การสนับสนุนด้านการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเติบโตของพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความรู้สึกของคนที่มีต่องาน ความเครียด และคุณภาพชีวิตโดยรวมในระยะยาว
2. การเปรียบเทียบผลของหลักพุทธธรรมกับแนวทางอื่น ๆ ซึ่งอาจเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการนำหลักพุทธธรรมไปปฏิบัติกับมาตรการหรือโครงการอื่น ๆ ที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี
3. ควรสำรวจปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบริบทที่มีอิทธิพลต่อการผสมผสานหลักธรรมทางพุทธศาสนา ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในจังหวัดที่มีธุรกิจก่อสร้างจำนวนมาก

เอกสารอ้างอิง

- บุญทัน ดอกไธสง. (2562). *เอกสารการเรียนรู้วิชาสัมมนาองค์กร และการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปลัดสิทธิชัย วิสุทโธ (หวานผล). (2565). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(2), 194-207.
- พระปลัดกิตติ ยุติธโร พระสุวิจักขณ์ กุลยศยังกูร และพระสมพร อนาลโย (สะอั้งรัมย์). (2562). การประยุกต์ใช้ศีล 5 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์. *วารสารธรรมวิทย์*, 2(2), 293-303.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- พระมหานิพนธ์ วีรพล (ทบแก้ว). (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกองทุนสัจจะออมทรัพย์ เพื่อความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในจังหวัดระยอง* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์บัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิศิต ธีรวิโส. (2560). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2-02), 493-506.
- พุทธชาติ ลุนคำ. (2565). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2565-2567: ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง*. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.krungsri.com>.
- ภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง. (2562). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*

- กระทรวงมหาดไทย (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริพร ไชยชนะ. (2561). การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมค่านิยมของการประปานครหลวง. *วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์*, 7(4), 24-37.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ) นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร. (2562). การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อนโยบายสาธารณะ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(1), 101-116.
- ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร. (2562). รูปแบบการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์. (2565). รับเหมาวิกฤตแห่งปิดกิจการวัสดุแพงหยุดประมูลงานรัฐ. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.reic.or.th/News/RealEstate/455731>.

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน*
BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR PROMOTING EFFICIENCY
IN THE PERSONNEL PERFORMANCE OF THE DEPARTMENT OF
ALTERNATIVE ENERGY DEVELOPMENT AND EFFICIENCY

มาลัย สาแก้ว, สุรพล สุธะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ
Malai Sakaew, Suraphon Suyaphrom, Kiattisak Sukluang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: maew3t@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้สำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยเนื้อหาพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า การกิจของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 41.5 และหลักอริยบท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 71.0 3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า การบูรณาการด้วยหลักอริยบทธรรมนั้น ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายประสงค์ โดยมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อนำไปปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

Abstracts

This research article aims to study the efficiency of work performance. Factors affecting operational efficiency and presents the integration of Buddhist principles to enhance the efficiency of personnel performance. The research model is an integrated approach. Quantitative research using questionnaires. Collected data from a sample of 291 people. Data were analyzed by social science software packages. The qualitative research used in-depth interviews with 18 key informants or people and focus group discussions with 10 figures or people. Data were analyzed by descriptive content.

The results of the research showed that: 1. Overall and individual performance of personnel consisted of: Focus on Achievement Adherence to authenticity Understanding of organizational and work systems Management excellence and teamwork are at a high level. 2. Factors affecting personnel performance It was found that the mission of personnel It affects the performance of personnel by 41.5% and the Itthibat principle 4 affects the performance of personnel by 71.0%. 3. The model of integrating Buddhaddhamma principles to enhance personnel performance efficiency found that integrating with Iddhibadadhamma principles cause satisfaction in working to achieve the goals with enthusiasm for work to develop work all the time and have the determination to work with the hope to overcome all obstacles in the work Including careful analysis to implement in order to achieve the objectives effectively.

Keywords: Buddha Dhamma; Efficiency; Working

บทนำ

การพัฒนาการทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเริ่มต้นจากแผนพัฒนาการเศรษฐกิจฉบับที่ 1 ตั้งแต่ปี 2502 ประเทศไทยพัฒนาไปทุกมิติทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันประเทศไทยยังมีประเด็นปัญหาในการพัฒนาหลายมิติ ทั้งในมิติของโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มที่ ประสิทธิภาพการผลิตของภาคการบริการและภาคการเกษตรอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปตามที่

ต้องการ อีกทั้งผลกระทบจากการค้าระหว่างประเทศที่มีการกีดกันทางการค้าและการแข่งขันทางการค้า ในยุคโลกาภิวัตน์ (ภักดี รัตนมุขย์, 2561)

เนื่องจากกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้มีการกำหนดมาตรการและแผนงานการอนุรักษ์พลังงาน และการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก อาคารและที่อยู่อาศัย ภาคคมนาคม และภาคการเกษตรที่กฎหมายมิได้กำหนดให้ควบคุม กำหนดมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการใช้พลังงานของเครื่องจักร อุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง และวัสดุอุปกรณ์เพื่อการอนุรักษ์พลังงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต จำหน่าย และใช้เครื่องจักร วัสดุ และอุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง เพื่อการอนุรักษ์พลังงานในส่วนที่กฎหมายมิได้กำหนดให้ควบคุม ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการอนุรักษ์พลังงานในส่วนที่กฎหมายมิได้กำหนดให้ควบคุม บริหารจัดการและสนับสนุนทางการเงินเพื่อดำเนินการอนุรักษ์พลังงานในส่วนที่กฎหมายมิได้กำหนดให้ควบคุม ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย (กองส่งเสริมอนุรักษ์พลังงาน, 2564)

สำหรับปัญหาของการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้แก่ การบริหารอัตรากำลังและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของภารกิจของกรมพลังงานและของหน่วยงานในสังกัดได้อย่างเต็มที่ บุคลากรของกระทรวงพลังงานมีอายุเฉลี่ยค่อนข้างมาก ทำให้อัตราการเกษียณสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับผู้บริหารทำให้หน่วยงานต้องเร่งพัฒนาบุคลากรขึ้นมาเพื่อทดแทน ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบางครั้ง เช่น กรณีช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ที่ส่งผลต่อความคิดและมุมมองในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากร เป็นต้นกรมพลังงานประสบปัญหาในการดึงดูดและรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงไว้ในหน่วยงาน การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ยังไม่สามารถก่อให้เกิดการประสานงาน เชื่อมโยง และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันภายในส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ กรมพลังงานและหน่วยงานในสังกัดยังไม่มีระบบสารสนเทศด้านข้อมูลที่เป็นการรวมศูนย์ข้อมูลบุคลากรของกรมพลังงาน และสามารถต่อยอดให้ครบทุกมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแบบดิจิทัล การแข่งขันด้านแรงงานที่มีความเข้มข้น ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรรุ่นใหม่มากความสามารถ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้กรมพลังงานต้องเผชิญกับอุปสรรคในการรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงเอาไว้กับหน่วยงาน การสรรหาและบรรจุบุคลากรทำไม่ทันกับความต้องการของหน่วยงาน เพราะรอบการเปิดสอบภาคมีเพียง 1 ครั้งต่อปี ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการค้นหาและวางแผนอัตรากำลัง ความเปลี่ยนแปลง

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRIS) และระบบพัฒนาศักยภาพบุคลากรสมัยใหม่มีความซับซ้อน ระเบียบการคลังและพัสดุไม่มีความยืดหยุ่น และไม่สะดวกในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมและโครงการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (กระทรวงพลังงาน, 2562)

ดังนั้นพระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทมากต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจากพระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ทรงเป็นพุทธมามกะ และประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยอมรับนับถือพระพุทธศาสนา ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงเป็นรากฐานสำคัญทางวัฒนธรรมของไทย ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ ดังนั้น การนำหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักอริยบท 4 ที่เป็นหลักธรรมในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานให้บรรลุเป้าหมายประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำสิ่งต่าง ๆ จิตตะ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งงาน วิมังสา คือ ความคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่เสมอ (ที.ปา. (ไทย) 11/231/233) ซึ่งอริยบท 4 นี้เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในประสิทธิภาพการจัดการเชิงพุทธ (พระครูอุทัยสุตกิจ, 2558)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน” เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ตลอดจนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการแก้ไขปัญหาพัฒนาบุคลากรให้เกิดความยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำนวน 1,055 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Taro Yamane) จำนวน 291 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มผู้บริหารหรือกำหนดนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้รับบริการ รวม 18 รูปหรือคน

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูปหรือคน

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ข้อถาม ดังนี้

1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ด้านการเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความเหมาะสมหรือไม่และหรือด้านใดไม่เหมาะสมและด้านใดยังขาดอยู่

2) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะการปฏิบัติตามหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย ด้านฉันทะ ความพึงพอใจในงาน ด้านวิริยะ ความขยันหมั่นเพียร ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ ด้านวิมังสา ไตร่ตรองหาเหตุผล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน หรือไม่ อย่างไร

3.2 แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ เป็นการระดมความคิดเห็นและการอภิปรายในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา เป็นวิธีการเสริมในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนาควรมีพื้นฐานประสบการณ์ที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และมีโครงสร้างคำถาม 5 ตอน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือ บุคลากรกรมพัฒนา

พลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำนวน 3 ส่วนงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 291 คน หรือคิดเป็น 100%

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Intertie) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน ดำเนินการบันทึกข้อมูลที่ได้รับด้วยการจดบันทึก การทบทวนข้อมูลคำตอบ และการบันทึกเสียงให้ครบถ้วนตามคำถามในการสัมภาษณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา การสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction)

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการยึดมั่นในความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 การบริการที่เป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และการเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พบว่า ภารกิจของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ภารกิจของบุคลากร สามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้ร้อยละ 41.5 และรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านการมีพัฒนา

คุณภาพชีวิตของบุคลากร และด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และหลักอทธิบาท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มี 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักอทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้ร้อยละ 71.0 และรายด้าน ได้แก่ ด้านวิมangsa ไตร่ตรองหาเหตุผล ด้านวิริยะ ความขยันหมั่นเพียร ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ และด้านฉันทะ ความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง 3. ด้านการเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน 4. ด้านการบริการเป็นเลิศ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คือ หลักอทธิบาท 4 และการปฏิบัติตามภารกิจของบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 หลักอทธิบาท 4 มีลักษณะดังนี้ 1) ด้านฉันทะ ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา 2) ด้านวิริยะ ความขยันหมั่นเพียร ได้แก่ ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงในการปฏิบัติงาน 3) ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ ได้แก่ วิเคราะห์อย่างรอบคอบก่อนที่จะกำหนดเพื่อนำไปปฏิบัติ ตั้งใจเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวิมangsa ไตร่ตรองหาเหตุผล ได้แก่ พิจารณาใคร่ครวญหาแนวทางครั้งต่อไปในการปฏิบัติงาน ประเมินผลระหว่างการทำงาน คัดคะแนนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน

3.2 ปัจจัยด้านภารกิจของบุคลากร มีลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ส่งเสริมให้ได้เข้ารับการศึกษาศึกษาเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน 2) ด้านการจัดการหน้าที่การปฏิบัติงาน ได้แก่ จัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ จัดสรรที่บุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน สนับสนุนให้นำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้แก่ มีสวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านสวัสดิการอื่น ๆ เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ

โดยปัจจัยทั้ง 2 ประการข้างต้น เป็นตัวส่งเสริมให้เห็นถึงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้มีประสิทธิภาพอย่างดีมากยิ่งขึ้น ทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ มีความละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามมาตรฐาน เอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามมาตรฐาน มีการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ได้แก่ มีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ยืนหยัดในหลักการตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ด้านการเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน ได้แก่ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กรได้ นำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ ได้แก่ ให้บริการอย่างทุ่มเทเพื่อให้ผู้รับบริการประทับใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสและสร้างสรรค์การให้บริการ นำเสนอวิธีการให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ไม่คำนึงถึงความชอบหรือความไม่ชอบส่วนตัว ช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เหลือผู้อื่นเสมอทำให้การปฏิบัติงานเป็นทีม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง 3) ด้านการเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่า การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและเต็มใจเรียนรู้ปรึกษาหารือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน แม้ไม่มีการขอร้องและเสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือความไม่ชอบส่วนตัว สามารถให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานในส่วนของตนหรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษิต วิเศษคามินทร์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านประสิทธิภาพ และที่เหลืออยู่ในระดับมากคือ ด้านการปรับเปลี่ยน ด้านความพึงพอใจ ด้านการพัฒนาและด้านการผลิต

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พบว่า 1) ภารกิจของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มี 3 ด้าน (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แสดงว่า ภารกิจของบุคลากร สามารถร่วมกันทำนวย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้ร้อยละ 41.5 และรองลงมา คือ ด้านการจัดการหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากร และด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมนึก ธีรบุญโญ (กลับน้อม) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และ สมรรถนะประจำสายงาน ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น โดยรวมร้อยละ 89.70

หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนา พลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มี 4 ด้าน (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนวยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรม พัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้ร้อยละ 71.0 และรองมา คือ ด้านวิม้งสา ไตร่ตรองหาเหตุผล ด้านวิริยะ ความขยันหมั่นเพียร ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ และด้าน ฉันทะ ความพึงพอใจในงาน แสดงให้เห็นว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยการนำหลัก อิทธิบาท 4 มาบูรณาการกับหลักภารกิจของบุคลากรที่มีความเหมาะสมต่อการสร้าง ประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงาน ทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนัญพร พิพิธวรโกศล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (รักงาน) วิริยะ (สู้งาน) จิตตะ (ใส่ใจ งาน) และวิม้งสา (ทำงานด้วยปัญญา) ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ผู้วิจัยอภิปรายผล พุทธบูรณา การเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน โดยยกข้อ ค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังนี้

ฉันทะ (ความพึงพอใจในงาน) มาเป็นอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า ในการปฏิบัติงานที่ดีควรมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและมีใจรักในงาน และมีการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี พรหมวัน (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ ในการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 1 (Path of Accomplishment) (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) และศักยภาพผู้ประกอบการ (Trader Potential) ก่อนการจ้างและการจ้างงาน การจูงใจ และบำรุงรักษา การพัฒนาทักษะแรงงาน การปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล

อันดับ 2 ได้แก่ วิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร) แสดงให้เห็นว่า ความขยันหมั่นเพียรถ้าบุคลากรทำงานได้ดีแล้วเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ย่อมที่จะเห็นคุณค่าของบุคลากร แต่เมื่อไรที่บุคลากรทำงานด้วยประสิทธิภาพแสดงว่าบุคลากรไม่เข้าใจกับงานที่ทำหรือมีปัญหากับตัวเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผดุง วรรณทอง และคณะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า อิทธิบาท 4 มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กรเอกชน เพราะด้านวิริยะ ทำให้มีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ และแสวงหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

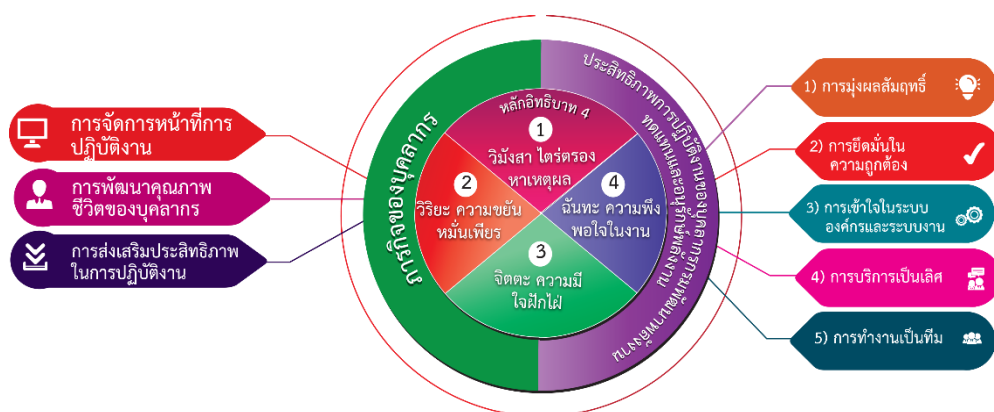
อันดับ 3 จิตตะ (ความมีใจฝักใฝ่) แสดงให้เห็นว่า การมีใจจดจ่อกับงานที่ทำย่อมทำให้เกิดความรอบคอบ สามารถที่จะวิเคราะห์งานนั้นให้เข้าถึงเนื้อแท้ของงานนั้นได้ดีและเราก็จะมีความรู้มากขึ้น เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิเศษ กนตธมโม (มั่งคั่ง) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านแผนพัฒนาของ อบท. 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ 3) ด้านการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการพัฒนาองค์กร โดยในการบริหารงานของเทศบาลมีปัจจัยการบริหาร 2 อย่าง คือ การบริหารสมัยใหม่และแรงจูงใจในการบริหารงาน นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 มีลักษณะดังนี้ 1) ด้านฉันทะ (มีใจรัก) ได้แก่ บริหารงานด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังในความสำเร็จและพัฒนางานอยู่เสมอ 2) ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ)

ได้แก่ ยึดหลักความสำเร็จ ทุ่มเทเวลาและความสามารถและหมั่นเพียรหาประสบการณ์ 3) ด้านจิตตะ (เอาจิตฝึกไฟ) ได้แก่ เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ และเป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครอง 4) ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ได้แก่ พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบข้อบกพร่อง ค้นหาเพิ่มพูนและสร้างระบบและขั้นตอน

อันดับสุดท้ายคือ วิมังสา (ไตร่ตรองหาเหตุผล) แสดงให้เห็นว่า การทำให้งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาก็อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ซึ่งต้องแสดงความคิดเห็นเป็นไปตามหลักวิชาชีพอ่างถูกต้องตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระรัตนมณี (ปณณมี วิสารโท) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาสังคม พบว่า หลักพุทธธรรมว่าด้วยการบุคคลและพัฒนาสังคมนั้น พบว่า มีหลักธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลเช่น หลักไตรสิกขา สัปปุริสธรรม อิทธิบาท อริยสัจ เป็นต้น โดยเฉพาะ หลักไตรสิกขา คือศีล สมาธิ และปัญญานั้น มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลเป็นอย่างมาก ส่วนหลักพุทธธรรมในการพัฒนาสังคมในระดับชุมชน ได้แก่ หลักอปริหานิยธรรม สังคหวัตถุ ธรรมสารานิยธรรม พรหมวิหารธรรม เป็นต้น ล้วนส่งเสริมให้ชุมชนได้มีทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูล

องค์ความรู้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน” สามารถอธิบายได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (ภารกิจของบุคลากร + พุทธบูรณาการหลักอิทธิบาท 4) = เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังต่อไปนี้

1 ภารกิจของบุคลากร

ภารกิจของบุคลากร ประกอบด้วย (1) การจัดการหน้าที่การปฏิบัติงาน (2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร (3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1 พุทธบูรณาการหลักอิทธิบาท 4

หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นพื้นฐานในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) วิมังสา ไตร่ตรองหาเหตุผล 2) วิริยะ ความขยันหมั่นเพียร 3) จิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ เอาใจใส่ในงาน 4) ฉันทะ ความพึงพอใจ

นำไปสู่การเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรและวิธีการของแต่ละกอง มาใช้ในกระบวนการคิด เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และตระหนักเกี่ยวกับการทำงานที่ได้รับผิดชอบ เพิ่มพูนและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และต้องความสอดคล้องกับคนรุ่นใหม่มีเทคนิค เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง การเข้าใจในระบบองค์กร และระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ควรกำหนดนโยบายในการรังสรรค์ การพัฒนาผลงานหรือการปฏิบัติที่ยากและท้าทายและองค์กรหรือหน่วยงานมีกรวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก

2. กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ควรกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แข้มแข็ง กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องชอบธรรม

3. กรมพัฒนาพลังงานและอนุรักษ์พลังงาน ควรนโยบายเกี่ยวกับความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และสามารถนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ คาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบและกระบวนการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างการทำงาน และลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ
2. ควรมีการจัดสรรที่บุคลากรมีความสามารถ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี
3. ควรมีการเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการบุคลากร หรือปัจจัยที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาพลังงานทดแทน หรือหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในด้านอื่น ๆ เช่น หลักสัปปริสธรรม 7 หรือหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นต้น
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการคิดในองค์กรและวิธีการของแต่ละกอง เพื่อนำมาใช้ในการกระบวนการคิด หรือทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และตระหนักเกี่ยวกับการทำงาน
3. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพลังงานเพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนา หรือความมีประสิทธิภาพของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงพลังงาน. (2562). แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565). สืบค้น 11 กรกฎาคม 2566, จาก <https://gdcatalog.energy.go.th/.pdf>
- กองส่งเสริมอนุรักษ์พลังงาน. (2564). *อำนาจหน้าที่ กองส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน*. สืบค้น 25 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.dede.go.th/>
- ผดุง วรณทอง และคณะ. (2561). การประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 ในการบริหารองค์กร เอกชนในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 99-110.
- พระครูอุทัยสุตกิจ. (2558). ความสำเร็จของการบริหารตามหลักอริยบทสี่ของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 20(2), 161-171.

- พระมหาวิเศษ กนตธมโม (มั่งคั่ง). (2564). *พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี* (ดุขฎฐินิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระรัตนมณี (บุญณมิตีสารโท). (2561). การพัฒนารูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาสังคม. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 8-20.
- พระสมนึก อีรปญโญ (กลั่นน้อม). (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี* (ดุขฎฐินิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัทธนัญพร พิพิธวรโกคิน. (2563). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี* (ดุขฎฐินิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภักดี รัตนมุขย์. (2561). *THAILAND 4.0 ตอบโจทย์ประเทศไทย?.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ปัญญาชน.
- ภูษิต วิเศษคามินทร์. (2563). *ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร* (ดุขฎฐินิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มนตรี พรมวัน. (2563). *รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่* (ดุขฎฐินิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี*

BUDDHIST INTEGRATION FOR PROMOTING EFFECTIVENESS OF SMALL RETAIL BUSINESS EMPLOYEES IN PATUM THANI PROVINCE

สุจิตตรา สวาทยานนท์, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง
Suchittra Sawatyanon, Suraphon Suyaphrom, Kiettisak Sukluang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: suchittra@purefilter.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และ 3. นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติถดถอย การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้สำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยเนื้อหาพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี พบว่า การปฏิบัติงานตามหลัก 7S ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 71.8 และหลักพอละ 4 ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 70.7 3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร มีปัจจัยพื้นฐาน คือ การปฏิบัติงานตามหลัก 7S นำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักพอละ 4 ประกอบด้วย 1. ปัญญาพอละ กำลังความรู้ 2. วิริยพอละ นำสู่การปฏิบัติ 3. อดทนพอละ ซื่อสัตย์สุจริต 4. สังคหพอละ มีจิตอาสา

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; ธุรกิจขายปลีก

Abstracts

This research article aimed: 1. to study operational effectiveness, 2. to factors affecting operational effectiveness, and 3. to propose integrating Buddhism to promote employee performance effectiveness. The research model was a combination of methods. Quantitative research utilized questionnaires. Data were collected from 170 people and analyzed with social science packages, including means, standard deviations, and regression statistics. Qualitative research involved in-depth interviews with key contributors, 18 photos or people, and 10 specific group conversations or people. Data were analyzed by descriptive content.

The research showed that: 1. Employee productivity in small retail businesses in Pathum Thani province was high. 2. Factors affecting employee performance in small retail businesses in Pathum Thani province included implementing the 7S principle, which affected employees' effectiveness by 71.8%, and the physical strength principle 4, which affected employees' effectiveness by 70.7%. 3. An integrated Buddhist model to promote employee performance effectiveness fundamentally enhanced the performance of personnel. This enhancement was based on the 7S principle, integrated with the principles of Buddhist Dhamma, namely the 4 physical principles: 1. Wisdom, strength, knowledge, 2. Virtue, 3. Honesty and integrity, 4. Sangha Phala Volunteer.

Keywords: Buddhist Integration; Effectiveness Working; Retail Business

บทนำ

ปัจจุบันนี้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านอัตรากำลังคนภายในองค์กรที่ถูกจำกัดลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการปฏิบัติงาน การใช้ระบบประกันคุณภาพและผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำลง ปัญหานี้หากไม่เร่งแก้ไขให้ถูกต้อง จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร หรือหน่วยงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (วิจัยกรุงศรี, 2562)

การปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน

นั่นคือมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่เราต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในธุรกิจหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมคิด บางโม, 2561)

ความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ คือการเน้นการส่งเสริมให้มีการค้าเสรีกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกและหนึ่งในกลไกที่สำคัญนั้น ในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหนึ่งที่ควรตระหนักและยอมรับกันโดยทั่วไป (สุชนา บุญพิพัฒน์ และคณะ, 2561) ธุรกิจร้านค้าปลีกถือว่าเป็นธุรกิจที่อยู่ใกล้บ้าน ให้บริการความสะดวกสบายในการซื้อหาสินค้าที่ต้องการ โดยไม่ต้องเดินทางไปหาซื้อสินค้ายังที่ห่างไกลออกไปเมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน การสื่อสารที่ไร้พรมแดนและการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้ความต้องการของผู้บริโภคเปลี่ยนไป ผู้บริโภคต้องการใช้บริการในร้านค้าที่อำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้น ต้องการสินค้าที่อยู่ในสภาพที่สะอาดและใหม่ต้องการที่จะตัดสินใจในการเลือกซื้อสินค้าได้เอง และยังต้องการความสะดวกจากบริการใหม่ ๆ ซึ่งมีทิศทางเติบโตอย่างก้าวกระโดด ผู้ประกอบการจึงต้องเร่งปรับกลยุทธ์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเพื่อขยายฐานรายได้และกลุ่มลูกค้าในระยะยาว (วิจัยกรุงศรี, 2562)

สำหรับปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี เป้าหมายการขายสูงเกินไป เป้าขายสูงเกินไปที่จะบรรลุเป้าหมายได้ คู่แข่งขันมากเกินไปและอยู่ใกล้กัน พนักงานขายไม่สามารถขายสินค้าได้ในตลาดที่มีคู่แข่งจำนวนมาก ทำให้พนักงานขายไม่สามารถเข้าถึงลูกค้าได้ กิจกรรมไม่มีระบบการขายที่ดี พนักงานขายไม่มีเครื่องมือในการขาย ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือทั้งลูกค้าและพนักงานขาย จึงต้องมีการสอบถามและหาข้อมูลจากกิจการอื่นว่าจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนอย่างไรเพื่อรักษาพนักงานขายเหล่านี้ไว้ (วิจัยกรุงศรี, 2562)

แนวคิดเพื่อการทำงานให้มีความสุขตามวิถีพุทธศาสนาที่ถูกหยิบยกขึ้นมาพูดกันมาก คือการนำ “ธรรมะ” หรือ “หลักธรรมของพระพุทธศาสนา” มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่พึงประสงค์ ช่วยให้อารมณ์ในองค์กรเป็นมิตรและเกิดความร่มเย็นเป็นสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักพระ 4 (อง.นวก. (ไทย) 23/5/439) ที่เป็นหลักธรรมในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานีให้บรรลุเป้าหมายประกอบด้วย 1) ปัญญาพล 2) วิริยพล 3) อดทนพล และ 4) สังคหพล (ที.ปา. (ไทย) 11/231/233) ช่วยให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผนจัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากรอำนวยความสะดวก และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริตและมนุษย์สัมพันธ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2551)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี” เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในบูรณาการส่งเสริมส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี ตลอดจนจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการได้หลาย ๆ หน่วยงานได้นำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น การวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 294 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2565) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane เพื่อหาประชากรกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ กลุ่มพนักงาน กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกลุ่มลูกค้าหรือผู้รับบริการ

3. เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย หลังจากนั้นได้ทดสอบแบบสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงสามารถใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 170 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 2 กลุ่มงาน โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์จำนวน 170 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคนบันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติ สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย และการถดถอยแบบขั้นตอน

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิง ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็นประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ ด้านการผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และด้านการปรับเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี พบว่า การปฏิบัติงานตามหลัก 7S ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็ก มี 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามหลัก 7S สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 71.8 และรายด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านทักษะ ด้านรูปแบบ และด้านกลยุทธ์ ตามลำดับ

หลักผล 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็ก มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักผล 4 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 70.7 และรายด้าน ได้แก่ ด้านวิริยะพละ นำสู่ปฏิบัติ ด้านสังกะพละ มีจิตอาสา และด้านปัญญาพละ กำลังความรู้ ตามลำดับ

3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการผลิต 2. ด้านประสิทธิภาพ 3. ด้านความพึงพอใจ 4. ด้านการปรับเปลี่ยน 5. ด้านการพัฒนา มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คือ หลักผล 4 และการปฏิบัติงานตามหลัก 7S ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 หลักผล 4 มีลักษณะดังนี้ 1) ด้านปัญญาพละ กำลังความรู้ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ คาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน ค้นคว้าหาความรู้วิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานของหน่วยงานธุรกิจที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถมีการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรในธุรกิจขนาดเล็ก รวมทั้งมีประสิทธิผลของการดำเนินธุรกิจตามความเหมาะสม 2) ด้านวิริยะพละ นำสู่การปฏิบัติ การส่งเสริมพนักงานให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำ มีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน และมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงผลักดันของความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการส่งเสริมความ

มีประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจให้เกิดการพัฒนาให้เติบโตในทิศทางที่ดีขึ้นและมีความเหมาะสมของรูปแบบการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 3) ด้านอวัชพละ ชื่อสัตย์สุจริต การนำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นค่านิยมที่ดี เคารพกฎและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพราะการปฏิบัติงานในรูปแบบของความสุจริตเที่ยงธรรมนั้นเป็นการสร้างความโปร่งใสในธุรกิจเพื่อให้ธุรกิจดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการดำเนินธุรกิจในรูปแบบขนาดเล็กจำเป็นต้องเน้นหลักของความซื่อสัตย์สุจริต และความถูกต้อง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรขนาดเล็กให้สามารถดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างเรียบร้อย 4) ด้านสังคมพละ มีจิตอาสา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างทั่วถึง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก้ปัญหาให้พนักงานด้วยความปรารถนาดี และการให้ความช่วยเหลือสังคม หรือมีการตอบแทนสังคม เพื่อให้เกิดพลวัตของการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการพัฒนาองค์กรและสังคมล้วนต้องมีการตอบแทนต่อกัน

3.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลัก 7S มีลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ได้แก่ มีการวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค และคอยจัดทำแผนปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะได้มีการวางแผนเป้าหมายแล้ว เพื่อเป็นการกำหนดกรอบการทำงานให้กระชับ มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น 2) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ได้แก่ มีจำนวนพนักงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยได้มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดความซ้ำซ้อน เพื่อปรับปรุงโครงสร้างให้เกิดความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากรในแต่ละระดับของงาน 3) ด้านรูปแบบ (Style) ได้แก่ ได้กำหนดขอบเขตของงานที่รับผิดชอบอย่างมีความชัดเจน โดยอาศัยความชำนาญหลายด้านประกอบกัน รวมทั้งคอยสลับหน้าที่กันทำเป็นระยะ ๆ เพื่อทำให้การดำเนินงานไปด้วยความเรียบร้อยและมีความเหมาะสม 4) ด้านระบบ (System) ได้แก่ การได้แก้ไขปัญหการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทำให้ระบบปฏิบัติการ มีระบบปลอดภัย มีสุขภาพ อนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นลูกจ้างในระดับต่าง ๆ ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จำเป็นต้องวางระบบการทำงานให้มีความเหมาะสม และชัดเจน มีสวัสดิการที่ดีเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้มีความรู้ต่อการทำงานอย่างทุ่มเท 5) ด้านบุคคล (Staff) ได้แก่ พนักงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด สำหรับการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับจำนวนบุคลากรเพราะว่า เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของงานว่าดีหรือไม่ 6) ด้านทักษะ (Skill) ได้แก่ ได้มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านนวัตกรรม

สื่อสาร โดยในการฝึกอบรมด้านทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ยังมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้น้องครดด้วย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยของการปฏิบัติงาน ในระบบที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared value) ได้แก่ พนักงานมีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามค่านิยมร่วมกัน โดยได้มีการกำหนดค่านิยมขององค์กรไว้อย่างชัดเจน เพราะทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อองค์กรมีความทันสมัยใช้ได้จริง ตามมติที่มีการวางเป้าหมายร่วมกันในหลากหลายแนวความคิด สิ่งเหล่านี้จะนำพาองค์กรให้ไปในทิศทางที่วางร่วมกัน

โดยปัจจัยทั้ง 2 ประการข้างต้น เป็นตัวส่งเสริมให้เห็นถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี ได้มีประสิทธิภาพอย่างดีมากยิ่งขึ้น ทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะดังนี้ 1) ด้านการผลิต ได้แก่ มีการนำระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดีมาประยุกต์ใช้ในการผลิต มีการวางแผนการผลิตและควบคุมการผลิตให้เหมาะสม มีการผลิตสินค้าให้เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า 2) ด้านประสิทธิภาพ ได้แก่ วิเคราะห์จุดบกพร่องในกระบวนการผลิตและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ติดตาม ตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ 3) ด้านความพึงพอใจ ได้แก่ มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการปรับเปลี่ยน ได้แก่ มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน ระบุแนวทางพัฒนาผลงานใหม่ ๆ หรือการบริการรูปแบบใหม่ซึ่งดีกว่าหรือแตกต่างจากธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการปรับแผนกลยุทธ์จากผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามแผนงาน 5) ด้านการพัฒนา ได้แก่ มีการพัฒนาศักยภาพพนักงาน มีจัดกิจกรรมที่จะพัฒนาตนเองและจัดโครงการด้านการจัดการความรู้

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี โดยมีการยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

อันดับ 1 ได้แก่ ปัญญาพล กำลังความรู้ แสดงให้เห็นว่า การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ คาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน ค้นคว้าหาความรู้วิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานของหน่วยงานธุรกิจที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถมีการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรณัฐ โรจนประภา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักพุทธธรรมมา

ประยุกต์ใช้ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาในประเทศไทย” พบว่า การวิเคราะห์หลักพุทธธรรม คือ หลักผละ 4 ซึ่งสอดคล้องกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารที่ต่อมาจากโลกทุนนิยมนี้มาก เพราะเป็นหลักที่มีเป้าหมายปรองดองนำไปสู่สันติสุขตามหลักอรรถปริวรรคด้วยการใช้ปัญญาระดับประสบการณ์ตรงที่ถูกต้องไวใจได้มากกว่าปัญญาระดับการจำ หรือการคิดคำนวณ ทั้งยังมีหลักยึดด้านความกล้ากระทำสิ่งถูกต้องที่พิจารณาดีแล้ว กับหลักความเพียรไม่ห่อถอยในการไปสู่เป้าหมาย

อันดับ 2 ได้แก่ วิริยพละ นำสู่การปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมพนักงานให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำ มีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน และมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงผลักดันของความเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภวัต นิตยโชติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักผละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา” พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักผละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา พบว่า ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยใช้สื่อประสมใช้เกมและกิจกรรม แบบค่อยเป็นค่อยไป แยกเฉพาะกลุ่มโดยให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้มีวิธีคิดที่เป็นระบบ ระเบียบ มีขั้นตอน โดยใช้เหตุผล มีสติ สมาธิ ฝึกฝนให้มองรอบด้าน รู้จักตนเอง รู้จักคนที่เกี่ยวข้อง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความฉลาดในการบริหารจัดการ มีความมุ่งมั่นขยัน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มานะอดทน

อันดับ 3 ได้แก่ อนุวัชพละ ชื่อสัตย์สุจริต แสดงให้เห็นว่า การนำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นค่านิยมที่ดี เคารพกฎและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพราะการปฏิบัติงานในรูปแบบของความสุจริตเที่ยงธรรมนั้น เป็นการสร้างความโปร่งใสในธุรกิจเพื่อให้ธุรกิจดำเนินการไปอย่างประสิทธิภาพ ซึ่งในการดำเนินธุรกิจในรูปแบบขนาดเล็กจำเป็นต้องเน้นหลักของความซื่อสัตย์สุจริต และความถูกต้อง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรขนาดเล็กให้สามารถดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างเรียบร้อยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณภัทร ปินพรัตน์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักผละ 4 ในธุรกิจประกันภัย” พบว่า หลักธรรมผละ 4 ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำองค์กร คือ ผู้นำองค์กรต้องมีความซื่อตรงมีความยุติธรรม ไม่มีอคติต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำองค์กรควรยึดหลักความสุจริตในการบริหารกิจการ ผู้นำองค์กรควรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังซ่อนเร้นต่อสาธารณชน

อันดับ 4 ได้แก่ สังคหพละ มีจิตอาสา แสดงให้เห็นว่า การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างทั่วถึง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก้ปัญหาให้พนักงานด้วยความปรารถนาดี และการให้ความช่วยเหลือสังคม เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการพัฒนาองค์กรและสังคมล้วนต้องมีการตอบสนองต่อกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวงเพชร คงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย : กรณีศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว” พบว่า การนำกฎหมายเข้ามาปรับใช้เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายใส่ใจ หรือเอาใจใส่ อีกประการหนึ่งเมื่อพิจารณาพิเคราะห์ในแต่ละมาตราให้ลึกซึ้งเข้าไปยังพบอีกว่า กฎหมายแต่ละมาตรานั้นได้แฝงไปด้วยมนุษยธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความมีน้ำใจ ความเสียสละ นอกจากสิทธิเสรีภาพของบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไว้อีก

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (การปฏิบัติงานตามหลัก 7s + พุทธบูรณาการหลักพระ 4) = ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ การปฏิบัติงานตามหลัก 7S ประกอบด้วย (1) กลยุทธ์ (2) โครงสร้างองค์กร (3) รูปแบบ (4) ระบบ (5) บุคคล (6) ทักษะ (7) ค่านิยมร่วม และพุทธบูรณาการหลักพระ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ปัญญาพล กำลังความรู้ 2) วิริยพล นำสู่ปฏิบัติ 3) อดทนพล ซื่อสัตย์สุจริต 4) สังคหพล มีจิตอาสา

นำไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน การปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากการดำเนินกิจการต่าง ๆ ล้วนต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก แม้จะมีการใช้อุปกรณ์ เครื่องจักร เทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการทำงาน แต่ก็ตาม การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ อุบิสัยที่ดี และนำคุณสมบัติดังกล่าว มาสร้างสรรค์งานให้เกิดความสำเร็จและผลผลิตที่ดี ตอบสนองเป้าหมายขององค์กร เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ มาตรฐานการผลิต เน้นประสิทธิภาพ ฉลาดพึงพอใจ ปรับเปลี่ยนทันสมัย และนำไปใช้พัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการนำระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just in time) มาประยุกต์ใช้ในการผลิตเพื่อให้เกิดความทันสมัยมากขึ้น

2. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ควรมีการกำหนดเกี่ยวกับนโยบายในเรื่องของการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม ให้มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้

3. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ควรมีการวางนโยบายในเรื่องของรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้ากับผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ควรมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่มีความชัดเจน ครอบคลุมและมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

2. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ควรมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรเกิดความเสถียรภาพ

3. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ควรมีรูปแบบเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และสลับหน้าที่กันทำเพื่อความเท่าเทียมกันของพนักงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นสามารถเข้าไปแก้ไขได้อย่างทันท่วงที

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจค้าปลีกขนาดเล็ก หรือปัจจัยที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งในส่วนของแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์ และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่น ๆ

เช่น สับปฐิสรธรรม หลักฆราวาสธรรม หรือหลักอปริหานิยธรรม เป็นต้น เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับกระบวนการหรือรูปแบบองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการศึกษา

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในรูปแบบการดำเนินงานของธุรกิจขนาดเล็ก เพื่อให้ทราบถึงแนวทางและการแก้ปัญหา เมื่อเกิดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการดำเนินงานหรือในรูปแบบที่เกี่ยวข้อง

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการธุรกิจขนาดเล็กโดยใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาจัดการ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2565). ธุรกิจขนาดเล็ก จังหวัดปทุมธานี. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2565, จาก https://www.dbd.go.th/news_view.php?nid=69
- ณภัทร ปิณฑรัตน์. (2555). คุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักพละ 4 ในธุรกิจประกันภัย (รายงานวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส. อาร์. ปรีนติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด.
- ภวัต นิตยโชติ. (2561). การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา (ปริญญาดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วงเพชร คงจันทร์. (2556). การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย : กรณีศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิจัยกรุงศรี. (2562). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2562-2564 : อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์. สืบค้น 14 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.krungsri.com/>
- วีรณัฐ โรจนประภา. (2559). การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสังคมแห่งสัมมาปัญญาใน ประเทศไทย. วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 12(3), 217-231.

- สมคิด บางโม. (2561). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พัฒนวิทย์การพิมพ์.
- สุขญา บุญพิพัฒน์ และคณะ. (2561). *การจัดการสินค้าในร้านค้าปลีก*. กรุงเทพฯ: ออลบุ๊กส์
ในเครือบริษัท เอ เอ็ม เอ ฮาร์ท จำกัด.

**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2***
BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR INCREASING PERFORMANCE OF
JUVENILE AND FAMILY COURT OFFICERS SECTOR 2

อรพิน ตันติวิรุฬห์, สุรพล สุธะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
Orapin Tantivirun, Surapon Suyaporn, Kietsisak Suklueang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: Oprin25@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน 3. นำเสนอการบูรณาการหลักธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2 ใน 4 จังหวัดคือ ระยอง ชลบุรี จันทบุรี และนครนายก เนื่องจากเป็นพื้นที่ใกล้กรุงเทพมหานคร มีอัตราเติบโตสูงในด้านการท่องเที่ยว อุตสาหกรรม ประชากรมีอาชีพเกษตรกรรม แต่มีผู้อพยพเข้ามาประกอบอาชีพ มีประชากรย้ายเข้ามามากขึ้น ทำให้เริ่มมีปัญหาสังคม ยาเสพติดและปัญหาครอบครัว เพิ่มมากขึ้นจึงนำมาสู่การวิจัยในครั้งนี้ โดยประชากรคือบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวใน 4 จังหวัด จำนวน 350 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 187 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน สันทนา กลุ่มเฉพาะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52) 2. วิเคราะห์ทางสถิติปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า 1) การบริหารจัดการองค์กร มี 2 ด้าน (R Square=0.689) คือ ด้านการประสานงาน และการจัดองค์กร 2) หลักสาราณียธรรม 6 มี 4 ด้าน (R Square= 0.84 1) คือ ทิฐิสามัญญตา เมตตาทายกรรม สาธารณโภคี เมตตาโมกกรรม 3) การบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 ประกอบด้วย การปฏิบัติในองค์ความรู้รวม 3 ด้าน คือ การปฏิบัติด้วยเมตตา สร้างสังคมคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักสาราณียธรรม 6; การปฏิบัติงาน; ศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2

Abstract

This research article aimed to 1. study performance and factors affecting performance. 2. To present the Buddha dhamma integration of the Juvenile and Family Court personnel in region 2, in which 4 provinces, namely Rayong, Chonburi, Chanthaburi and Nakhon Nayok was which they have potential not only are areas near Bangkok but also have high growth rates in tourism and industry, the population is a farmer, but there are more immigrants move from another place for working occupations. More people are moving in, which has increased social problems, drugs, and family problems, therefore leading to this research. The population case comprised 350 juvenile and family court personnel in 4 provinces; 187 samples and 18 key informants or people were obtained. 9 experts conducted focus group discussions.

The results showed that 1. Operational level of personnel Overall, it was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.52). 2. Statistical analysis of factors that significantly affected performance at the 0.05 level found that 1) There were 2 aspects of organizational management R Square= 0.689), which were co-ordination and organizational management 2) The Saraniyadhamma 6 has 4 aspects (R Square= 0.84) 1) namely, Ditthisāma^๓กัฏฐา^๔, Metta-kaya-karma Sadharana-bhogita, Metta-mano-kamma. 3) The integration of the Saraniya dhamma 6 consists of practice in the body of knowledge in 3 areas. It is to practice kindness, create a moral society, and keep pace with technology.

Keywords: Integration; Saraniyadhamma 6; Performance; Juvenile and Family Court Sector 2

บทนำ

ศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในศาลยุติธรรม มีเจตนารมณ์เพื่อแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เยาวชน ผู้กระทำความผิดโดยมีแนวคิดที่ว่า “รัฐในฐานะผู้ปกครองมีอำนาจที่จะเข้าแทรกแซงครอบครัวเมื่อครอบครัวมีปัญหาหรือทำหน้าที่บกพร่อง” (อภิรดี โพธิ์พร้อม, 2554) การนำหลักการคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนเทียบเท่าระดับสากล การใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา ที่ถูกออกแบบขึ้นจากกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) (จิรนิติ หะวานนท์, 2556) ทำให้การปฏิบัติงานของ

บุคลากรศาลเยาวชนฯ มีหลักการที่แตกต่างจากศาลอาญาที่ตัดสินคดีตามผลของความรุนแรงแห่งเจตนาที่กระทำ แต่กลับพิจารณามุ่งในการแก้ไข บำบัด พื้นฟูเด็กและเยาวชน ยึดเด็กเป็นศูนย์กลางภายใต้ความร่วมมือของทุกองคาพยพในสังคมเพื่อให้ศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นศาลแห่งการแก้ไขปัญา (สำนักงานศาลยุติธรรม สถาบันวิจัยและพัฒนาคดี, 2552)

ศาลเยาวชนและครอบครัว 4 จังหวัดในภาค 2 อันได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี และนครนายก เป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร เป็นจังหวัดที่มีสถานที่ท่องเที่ยว และเขตอุตสาหกรรมที่กำลังมีความเจริญ ผู้คนเริ่มสนใจย้ายถิ่นฐานเข้าไปพักอาศัยมากขึ้น ซึ่งมีกลุ่มผู้ประกอบการ ด้านการท่องเที่ยว ด้านอุตสาหกรรม มินิคอมมูนิเคชัน ผู้ใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้น และกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องจึงทำให้ปัญหาทางสังคมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งปัญหายาเสพติด ปัญหาครอบครัว หรือปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากภาวะโควิด-19 ระบาด ยิ่งทำให้ปัญหาเศรษฐกิจรุนแรงขึ้น คนตกงาน และเกิดภาวะยากลำบากทางการทำมาหากิน ทำให้เด็กถูกใช้ให้กระทำความผิดเพิ่มขึ้น การปรับปรุงด้านกฎหมายในเรื่องการจับกุมเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด มีเงื่อนไขในด้านการปฏิบัติทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ มีการประสานงานผิดพลาดและมีเหตุให้ละเมิดสิทธิเด็กหรือวิธีการจับกุมไม่ถูกต้อง เกิดความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่บ่อยครั้ง สาเหตุการเกิดภาวะโรคระบาดจาก Covid-19 ตามมาตรการการควบคุมโรคของกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงปี 2563-2565 ทำให้ศาลฯ ต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานโดยนำระบบการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ ดังนั้น จึงมีการพัฒนาระบบพิจารณาคดี การสืบพยาน การรายงานตัว รวมถึงการประชุมโดยระบบ Zoom Meeting, Line Meeting หรือทางโทรศัพท์วีดิทัศน์ (Video-call) ทำให้ต้องมีการพัฒนาความสามารถในการใช้เครื่องมือสื่อสารให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เพราะปัญหาการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานคดีของศาลเยาวชนและครอบครัวในภาค 1-2 ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (ภัทรพร สันตธาดาพร และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2561) จากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมาก จึงนำไปสู่ปัญหาในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานถูกกำหนดให้ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของศาลยุติธรรม คือ เชื่อมมั่นศรัทธาในการอำนวยความยุติธรรม(Trusted Justice) ความเชื่อถือในระดับสากล (Reliability) ดำเนินงานอันเป็นมาตรฐาน (Uniformity) พัฒนที่ยั่งยืน (Sustainability) เปลี่ยนผ่านสู่อนาคต (Transformity) แต่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต้องขึ้นกับการบริหารจัดการองค์กร ศาลทุกแห่งมีหลักการบริหารแบบราชการ ระบบการบริหารที่ใช้ในการวิจัยคือ POSDCo (Adison, 2019) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ และมีการใช้งานมานานซึ่งทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การ

อำนาจการและการประสานงาน และนำหลักธรรมอันได้แก่ สาราณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึงกัน ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี อันประกอบด้วยเมตตา ภายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี และทิวฐิสามัญญตา (ที.ปา. 11/317/257) มาบูรณาการเพื่อให้หาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ชุมชนและหน่วยงานราชการอื่นเช่น ศูนย์ฝึกอบรมและสถานพินิจ ตำรวจ อัยการ มีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานงาน โดยใช้ความรู้ ความเข้าใจทั้งในเรื่องกฎระเบียบ ความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมาย มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ ยุติธรรมไม่มีอคติ และมีความเมตตาทั้งกับเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดและคู่ความ หรือบุคลากรด้วยกัน เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์คือเด็กและเยาวชนให้กลับตนเป็นคนดีและมีชีวิตที่ปกติสุขในสังคม จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาสู่การวิจัยเพื่อศึกษาการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการนำเสนอการบูรณาการหลักสาราณียธรรม 6 เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ บุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว 4 จังหวัดในภาค 2 ได้แก่ ระยอง ชลบุรี จันทบุรี นครนายก จำนวน 350 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 187 คน การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) (สงศรี ชมภูวงศ์, 2559)

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารจำนวน 3 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 4 คน กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวมเป็นจำนวน 18 รูปหรือคน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure in-depth interview) มีการนำเสนอพิจารณาด้านเนื้อหาและโครงสร้าง ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) หาดัชนีความสอดคล้อง IOC ได้ไม่ต่ำกว่า 0.80 ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าคือ 0.991

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์การปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ โดยวิธีอุปนัย (Inductive Approach) (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, 2529)

ผลการวิจัย

การปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2 พบว่า มี 5 ด้าน คือ 1. ด้านเชื่อมั่นศรัทธาการอำนวยความสะดวก (Trusted Justice) 2. ด้านความเชื่อถือในระดับสากล (Reliability) 3. ด้านการดำเนินงานอันเป็นมาตรฐาน (Uniformity) 4. ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability) 5. ด้านการเปลี่ยนผ่านสู่อนาคต (Transformity) พบว่า บุคลากรมีระดับการปฏิบัติทั้ง 5 ด้าน ปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2

การปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านเชื่อมั่นศรัทธาการอำนวยความสะดวก (Trusted Justice)	4.59	0.59	มากที่สุด
2.ด้านเชื่อถือในระดับสากล (Reliability)	4.60	0.56	มากที่สุด
3.ด้านการดำเนินงานอันเป็นมาตรฐาน (Uniformity)	4.51	0.61	มากที่สุด
4.ด้านพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability)	4.41	0.65	มาก
5.ด้านการเปลี่ยนผ่านสู่อนาคต (Transformity)	4.50	0.63	มาก
ภาพรวม	4.52	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability) และ ด้านการเปลี่ยนผ่านสู่อนาคต (Transformity) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2 มี 2 ตัวแปรคือ 2.1 การบริหารจัดการองค์กร 2.2 หลักสารานิยธรรม 6 รายละเอียดในแต่ละตัวแปรมีระดับการปฏิบัติ เชิงปริมาณดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการองค์กร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มี 5 ด้านคือ ด้านการวางแผน (Planning) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.27, S.D.=0.75) พัฒนาความรู้สอดคล้องกับงาน พัฒนาเทคโนโลยีให้องค์กรมีความทันสมัย สร้างความผูกพันต่อองค์กร ดำเนินงานชัดเจนวางกลยุทธ์เหมาะสม มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการจัดองค์กร (Organizing) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.=0.73) มีความชัดเจนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จัดการประสานงานเพื่อมีความคล่องตัว จัดองค์กรสอดคล้องกับภารกิจ มีการกระจายอำนาจให้กลุ่มงานได้ปฏิบัติโดยการประชุมร่วมกัน ด้านการจัดบุคลากร (Staffing) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.=0.70) จัดอบรมก่อนการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติ รับผิดชอบ หน้าที่ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร พัฒนาความรู้มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการอำนวยการ (Directing) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.=0.66) รักษากฎระเบียบ มีกรอบเวลาและเป้าหมายในการปฏิบัติ ตรวจสอบความถูกต้องมีมาตรฐานเป็นไปตามนโยบาย ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การทำงาน ให้ประชาชนเข้าถึงและเข้าใจในขั้นตอนการติดต่อ ด้านการประสานงาน (Co-ordinating) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.=0.62) ประสานงานงานคดีและงานกิจกรรมด้วยช่องทางต่าง ๆ ด้วยการสื่อสารที่เหมาะสม สะดวก รวดเร็ว มีความโปร่งใสลดความซ้ำซ้อน

2.2 หลักสารานิยธรรม 6 พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D.=0.53) ประกอบด้วย ด้านเมตตากรุณา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D.=0.60) ใส่ใจคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน ปฏิบัติเต็มที่ รวดเร็ว ด้วยความสุภาพ มีบุคลิกเหมาะสมให้เกียรติอำนวยการความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ ยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านเมตตาวชิรธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D.=0.58) ฝึกทักษะการสื่อสาร ปฏิบัติงานด้วยความอดทน ใจกว้างสุภาพ เว้นจากการพูดบด เว้นจากคำหยาบ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากคำพูดเพื่อเจ้า ให้คำแนะนำข้อคิดความเห็นที่

เป็นประโยชน์ พุดให้กำลังใจแก่ผู้อื่นเมื่อประสบความทุกข์ด้วยเมตตา ด้านเมตตาโมกกรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D.=0.58) จัดกิจกรรมช่วยเหลือเด็กและเยาวชน มีจิตเมตตาปรารถนาดีในการปฏิบัติงาน ถือศีล 5 มีความสุจริตใจ มีการปลูกฝังอบรมคุณธรรม จริยธรรมผ่านกิจกรรมสม่ำเสมอ ด้านสาธารณโภคี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D.=0.66) ใช้หรือแบ่งปันสิ่งของ มีน้ำใจมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีจิตสาธารณะในการคิดทำกิจกรรมเพื่อสังคม จัดสิ่งแวดล้อมบริเวณศาลให้ดูเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ แบ่งปันเรียนรู้ประสบการณ์ มีจิตสาธารณะอุทิศเพื่อส่วนรวม ด้านศีลสามัญญตา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61, S.D.=0.48) รักษากฎเกณฑ์ ระเบียบ วินัย ประชุมแนะนำ อบรมกฎระเบียบสม่ำเสมอ ให้เกียรติและรักษาความประพฤติเหมาะสม มีคุณธรรม รักษาเกียรติ ไม่มีอคติ ด้านทวิญญูสามัญญตา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.=0.59) เชื่อมมั่นในหลักการทำงานร่วมกัน พัฒนางานรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง ประชุมปรับความคิดเป็นแนวเดียวกัน ปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจ ร่วมหาข้อสรุป แนวทางปฏิบัติร่วมกัน

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว ภาค 2

ตัวแปรการบริหารองค์กร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การประสานงาน (X15)	0.595	0.054	0.660	10.981**	.000
การจัดองค์กร (X12)	0.166	0.047	0.215	3.573**	.000
Multiple R= 0.830 R Square= 0.689 Adjusted R Square=0.685 Std. Error=0.315					
ตัวแปรหลักสารณียธรรม					
ด้านทวิญญูสามัญญตา (X26)	0.389	0.060	0.407	6.458**	.000
ด้านเมตตากายกรรม (X21)	0.193	0.049	0.204	3.918**	.000
ด้านสาธารณโภคี (X24)	0.162	0.053	0.190	3.033**	.003
ด้านเมตตาโมกกรรม (X23)	0.179	0.064	0.186	2.785**	.006
ค่าคงที่ (Constant)	0.352	0.140		2.516*	.013

Multiple R=0.917 R Square=0.841 Adjusted R Square = 0.838 Std. Error = 0.226
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ตัวแปรการบริหารองค์กรได้ปัจจัย 2 ด้านและตัวแปรสารณียธรรม 6 มีปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ส่วนสารณียธรรม 6 คือ ทวิญญูสามัญญตา เมตตากายกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโภคี ส่วนเมตตาวจกรรมไม่ส่งผลเนื่องจากการใช้การประชุมและหาข้อยุติโดยไม่ใช้การลงคะแนนยังไม่สามารถปฏิบัติได้จริงและศีล

สามัญญตาเป็นการเสนอให้มีการรักษาศีลและใช้อบรมให้เด็กนำไปปฏิบัติหรือให้เด็กบรรพชาสามเณรซึ่งยังทำได้น้อย

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2 จากการบริหารองค์กรได้ปัจจัย 2 ด้านและสาราณียธรรม 6 มีปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจึง ได้ผลสรุปจากการบริหารคือ การจัดองค์กร และการอำนวยความสะดวกซึ่งสามารถสรุปได้เป็น การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายอบรม พัฒนาจริยธรรม ปรับปรุงการทำงานโดยกระจายอำนาจและกำหนดกรอบเวลา พัฒนาเทคโนโลยี ส่วนสาราณียธรรม 6 คือ ทิฐิสามัญญตา เมตตากายกรรม เมตตาโมกขกรรม สาธารณโภคี สามารถสรุปได้คือ การปฏิบัติด้วยเมตตา มีจิตปรารถนาดี สร้างกิจกรรมในการทำงานร่วมกันทั้ง การแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชน ทำจิตอาสา แบ่งปันสิ่งของและความรู้ให้แก่บุคคลอื่นมีความเป็นมิตรซื่อสัตย์ ไม่มีอคติ จึงสรุปเป็นองค์ความรู้ คือ ปฏิบัติด้วยเมตตา สร้างสังคมคุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2 ดังแสดงรายละเอียดใน 5 ด้านได้ ดังต่อไปนี้

1.1 การอำนวยความสะดวก (Trusted Justice) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D.=0.60) สนับสนุนใกล้เคียงเพื่อยุติคดี เน้นการประนีประนอม มีมาตรฐานกำหนดกรอบเวลาและขั้นตอนการดำเนินคดีชัดเจน ยึดหลักความเป็นธรรม ประชุมร่วมกันเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในการพิจารณาคดี ซื่อสัตย์เที่ยงตรง รวดเร็ว มีจริยธรรม รักษาความเป็นกลางปราศจากอคติ

1.2 ความเชื่อมั่นในระดับสากล (Reliability) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.=0.56) กระบวนการพิจารณาคดี รวมทั้งมาตรการก่อนและหลังคำพิพากษามีความเที่ยงตรงและเป็นประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชน ลดขั้นตอนในการปล่อยตัวชั่วคราว เพื่อลดการคุมขังแต่มีมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยต่อโจทก์และพยาน มีความน่าเชื่อถือในด้านความเที่ยงธรรม ไม่มีอคติ ปฏิบัติด้วยความรู้ความเข้าใจในตัวบทกฎหมายอย่างถ่องแท้ เสมอภาคและรักษาสีทิสส่วนบุคคล พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.3 ดำเนินงานอันเป็นมาตรฐาน (Uniformity) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D.=0.61) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ระบบการปฏิบัติงานมาตรฐาน จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน จัดระบบให้ความสะดวก รวดเร็วแก่ผู้ติดต่องาน ใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, $S.D.=0.65$) วิธีปฏิบัติในคดีอาญามีความยืดหยุ่นแตกต่างจากศาลอื่นแต่ยังคงตรวจสอบได้ ศาลเยาวชนฯมีความสำคัญในการดูแลความสงบเรียบร้อย นอกเหนือจากศาลอาญา และศาลแพ่ง ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนผ่านกิจกรรมเพื่อปรับทัศนคติให้เยาวชนเป็นคนดีของสังคม ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้รักความซื่อสัตย์ ส่งเสริมการประสานงาน แลกเปลี่ยนความรู้ สร้างความเข้าใจด้านกฎหมายและสิทธิเด็กและเยาวชน

1.5 เปลี่ยนผ่านสู่อนาคต (Transformity) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, $S.D.=0.65$) จัดระบบการพิจารณาคดีผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (COJ) ที่เหมาะสม ทันสมัย มีประสิทธิภาพและคงความยุติธรรม อบรมความรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ทัดเทียมนานาชาติ การให้บริการผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ใน ขบวนการรายงานตัว ติดตามคดี ปรับกฎหมายให้รองรับการใช้งานผ่านเทคโนโลยี เชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อเข้าถึงฐานข้อมูล (Big Data) ทั่วประเทศ ลดขั้นตอน ประหยัดเวลา ลดค่าใช้จ่าย ให้ความสะดวกรวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด

จากการศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงารัตน์ มาประณีต (2560) ในเรื่องการมีคุณธรรม จริยธรรมวางตนเป็นแบบอย่างมีความผูกพันในงาน มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์มีทัศนคติเชิงบวก มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานของภัทรพร สันตธาดาทรร และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2561) ที่กล่าวถึงปัญหาการประสานงาน การดำเนินคดีมีระยะเวลาพิจารณาคดีไม่เท่ากัน มีปัญหาล่าช้า โดยประสบกับอุปสรรคด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่ได้รับการแก้ไขให้เหมาะสม แม้จะมีการพิจารณาคดีแบบต่อเนื่องแล้วก็ตาม การอำนวยความสะดวกยุติธรรมไม่มีประสิทธิภาพดีพอ เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านทนาย ไม่ได้เข้ามาช่วยเหลืออย่างจริงจัง และหลักสาราณียธรรม 6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิบูลย์ธรรมสถิต ฐิตสุโข (ยังบุญส่ง) (2561) เรื่องควรมีนโยบายให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำสุภาพ ให้เกียรติและปฏิบัติเสมอภาค เน้นจัดสาธารณูปโภคเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น จากกลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติอยู่ที่ระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสาธารณูปโภค การปฏิบัติอยู่ที่ระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆอยู่ที่ระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2 จากการศึกษาศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลฯ พบว่า ในด้านการบริหารจัดการองค์การ ระดับการปฏิบัติกลุ่มตัวอย่างมีเพียง 2 ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่

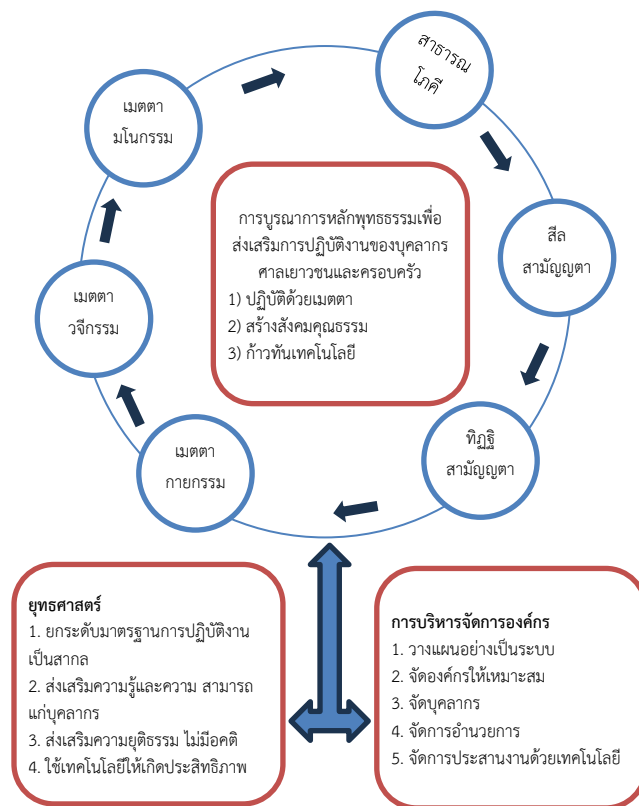
ระดับ 0.01 คือ การประสานงาน และการจัดองค์กร และหลักสราณียธรรม 6 ระดับการปฏิบัติกลุ่มตัวอย่างมีเพียง 4 ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านทฤษฎีสามัญญตา ด้านเมตตาทายกรรม ด้านสาธารณโภคี และด้านเมตตามโนกรรม **ตารางที่ 3** แสดงเมตริกการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2 ที่มีปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญจากตัวแปรอิสระ 1.การบริหารจัดการองค์กร 2. หลักสราณียธรรม 6

ด้านที่ 1		
ด้านที่ 2	การประสานงาน	การจัดองค์กร
ด้านทฤษฎีสามัญญตา	ทำงานด้วยความเห็นชอบร่วมกัน	จัดขั้นตอนการปฏิบัติด้วยเชื่อมั่นในหลักการทำงานร่วมกัน
ด้านเมตตาทายกรรม	กระทำด้วยความเมตตา มีความตั้งใจร่วมมือทำประโยชน์แก้ไขปัญหามารวมปรึกษาหารือ	ใส่ใจคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชนเพื่อแก้ไขปัญหาค้นหาต้นเหตุกระจายอำนาจให้กลุ่มงานและปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ
ด้านเมตตามโนกรรม	มีจิตปรารถนาดีในการอบรมให้เด็กและเยาวชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นคนดี	ให้กลุ่มงานจัดกิจกรรมอบรมบำบัดฟื้นฟูด้านคุณธรรมสุจริต แก่เด็กและเยาวชน
ด้านสาธารณโภคี	จัดกิจกรรมสาธารณกุศล ดูแลให้ความรู้และช่วยเหลือเด็กและเยาวชนตามสมควร	จัดอบรมให้เด็กและเยาวชนมีสัมมาอาชีพ เพื่อพัฒนาตนในทางสุจริต

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2

ได้จากการวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสรุปองค์ความรู้ได้ 3 ด้านคือ 1) การปฏิบัติด้วยเมตตา การนำหลักเมตตามาใช้ในการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว มุ่งเน้นการปรารถนาดีและการอบรมเยาวชนให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ทำงานด้วยความตั้งใจและมีจริยธรรม นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่เป็นเอกภาพและเห็นอกเห็นใจกัน ซึ่งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตทางจิตใจของเยาวชน 2) สร้างสังคมคุณธรรม แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนให้กลับตัวเป็นคนดี มีชีวิตเป็นปกติสุข สร้างทัศนคติเชิงบวก 3) ก้าวทันเทคโนโลยี ฝึกอบรมพัฒนาให้พร้อมในการปฏิบัติงานผ่านเครือข่ายการสื่อสารด้วยระบบที่ปลอดภัยเข้าถึงข้อมูล ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการพิจารณาคดี ติดตามงานคดี รายงานตัวและการประชุม

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุปได้ว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2” มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ (ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการองค์กร + หลักสาราณียธรรม 6 = การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2) ดังต่อไปนี้

พุทธธรรม คือ หลักสาราณียธรรม 6 ซึ่งเป็นหลักธรรมเพื่อความสามัคคีเป็นธรรมหมวดหนึ่งที่น่ามาบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อ มีการปฏิบัติต่อดังและเยาวชนด้วยความเมตตา ปราณนาดี ไม่อคติ ร่วมกันปรึกษาหารือให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม รักษาเกียรติรักษาระเบียบวินัย มีความเอื้อเฟื้อ มีจิตสาธารณะช่วยเหลือผู้อื่นและ มีความสามัคคีร่วมมือกันในการทำงาน เพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ พัฒนาตนเอง

หลักการบริหารองค์กร คือ หลักการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการประสานงานแต่

ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งโดยสรุปคือ ยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติเป็นสากล ส่งเสริมความรู้และความสามารถแก่บุคลากร สร้างความยุติธรรม ไม่มีอคติ และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวภาค 2 คือ การผสมผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดองค์ความรู้ที่จะนำไปใช้อันได้แก่ 1) ปฏิบัติด้วยเมตตา เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด การลงโทษอาจเหมือนยุติธรรมในกฎหมายอาญา แต่ไม่ได้แก้ไข หากปฏิบัติด้วยความมีเมตตาจะชำระความหลงผิดให้สำนึกและกลับตัวเป็นคนดี 2) สร้างสังคมคุณธรรม การอยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็นเป็นสุขไม่หวาดระแวงภัยอันตราย เป็นความสุขที่สังคมต้องการ 3) ก้าวทันเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน กลายเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน ในภาวะโควิด-19 ระบาดยิ่งเห็นประโยชน์ของการใช้เครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการอบรมให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติได้เท่าทันยุคเทคโนโลยีแห่งการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ให้ได้รับการดูแล เป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมการฝึกอาชีพ และเยียวยาจิตใจให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณความดี
2. นำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวในภาคอื่น
3. นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ
4. นำหลักธรรมอื่นมาบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความรู้เฉพาะทาง รวมถึงการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจทางคุณธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน
2. ดำเนินการบริหารจัดการโดยเน้นการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับปัญหาเด็กและเยาวชน และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้กับประชาชน
3. ควรพัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการปฏิบัติงานในศาลเยาวชนและครอบครัว

2. ควรเปลี่ยนพื้นที่การศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์เปรียบเทียบพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป

3. ควรพิจารณาการบูรณาการหลักธรรมที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยหลักธรรมอื่น เช่น สัปปริสาธรรม 7 หรือ นารถรณธรรม 10 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรนิติ หะวานนท์. (2556). *60 year Biography*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บิซิเนสอาร์แอนด์ตี.
- พงารัตน์ มาประณีต. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัว. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 20(20), 88-91.
- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2529). *ศาสตร์แห่งการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- พระครูพิบูลย์ธรรมสถิต จิตสุโข (ยังบุญส่ง). (2561). การนำหลักสาราณียธรรม 6 ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลรอนพิบูลย์ อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช. *Journal of Nakhonratchasima College*, 12(1), 110-121.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป .อ.ปยุตฺโต). (2555). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: ผลิติมม์.
- ภัทรพร สันตธาดาร และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2561). การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการประสานงานการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทของผู้พิพากษาสมทบในสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัว. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(ฉบับพิเศษ-2), 278-290.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สงศรี ชมภูวงษ์. (2559). *สถิติสำหรับการวิจัย*. นครศรีธรรมราช: สำนักส่งเสริมวิชาการวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช.
- สำนักงานศาลยุติธรรม สถาบันวิจัยและพัฒนาคักดิ์. (ม.ป.ป.). *การจำแนก แก้ไข บำบัด พื้นฟู และติดตามเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับศาลยุติธรรม : การจัดทำฐานข้อมูลองค์กรเครือข่ายและพัฒนาองค์กรในชุมชนเพื่อรองรับเด็กและเยาวชนตามคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาลเยาวชนและครอบครัว (บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาคักดิ์ สำนักงานศาลยุติธรรม.

- อภิรดี โพธิ์พร้อม. (2554). *การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนหนทางสู่ความเป็นธรรมทางสังคมอย่างยั่งยืน ตอนที่ 1*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- Adison, A. (2019). *Principles and concepts of POSDCoRB*. Retrieved March 20, 2017, from 29 January 2023, จาก <http://adisony.blogspot.com/2012/10/luther-gulick.html>

**พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมธุรกิจพลังงาน***
**BUDDHIST INTEGRATION FOR WORK PERFORMANCE EFFICIENCY
PROMOTION OF PERSONNEL OF DEPARTMENT
OF ENERGY BUSINESS**

อรรถพล เสือคำรณ, สุรพล สุษะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
Atthaphon Suekhamron, Suraphon Suyaphrom, Kiettisak Sukluang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: tiger.2499@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และนำเสนอรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้สำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน พบว่า สมรรถนะของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 26.4 และหลักผล 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 68.8 3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีปัจจัยพื้นฐาน คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร นำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักผล 4 ประกอบด้วย 1. ปัญญาผล กำลังความรู้ 2. วิริยผล นำสู่ปฏิบัติ 3. อนุวัชผล ซื่อสัตย์สุจริต 4. สังคหะผล มีจิตอาสา

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

*Received June 9, 2023; Revised June 27, 2023; Accepted June 29, 2023

Abstracts

This research article aims to study the efficiency of work performance. Factors Affecting Performance and presented an integrated Buddhist model to enhance the operational efficiency of personnel of the Department of Energy Business. The research model is an integrated approach. Quantitative research using questionnaires. Collected data from a sample of 192 people. Data were analyzed by social science software packages. The qualitative research method used in-depth interviews with 18 key informants or people and focus group discussions with 10 photos or people. Data were analyzed by descriptive content analysis.

The results of the research showed that: 1. The overall performance of Department of Energy Business personnel and each aspect consisted of: Focus on Achievement Good service the accumulation of professional expertise, ethics, and collaboration is at a high level. 2. Factors affecting the performance of Department of Energy Business personnel It was found that the performance of personnel affected the operational efficiency by 26.4 percent and the physical strength principle 4 affected the operational efficiency by 68.8 percent. 3. Integrated Buddhist model to promote the performance efficiency of Department of Energy Business personnel It was found that the performance of personnel has a fundamental factor, namely the development of personnel stability, integrating the principles of Buddhadharma, namely the 4 physical principles, consisting of 1. Wisdom, strength, knowledge, 2. Viriyapala, put into practice, 3. Anwatchapala, honesty and integrity. 4. Sangha Phala has volunteer spirit.

Keywords: Buddhist Integration; Efficiency; Work Performance

บทนำ

ปัจจุบันสังคมและเศรษฐกิจโลกพัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน ทฤษฎากรบุคคลก็ถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็น

กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเปรียบดังชุมทรัพย์ที่มีค่า ซึ่งหากมองในด้านการบริหารให้องค์กรมีความเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนขององค์กรยังมีสิ่งสำคัญที่ควรดำเนินงานควบคู่กันไปด้วย (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549)

การนำหลักธรรมมาใช้พัฒนาบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน การปฏิบัติงานตามหลักพระ 4 อันได้แก่ (1) ปัญญาพระ กำลังความรู้ (2) วิริยะพระ นำสู่การปฏิบัติ (3) อดิวิชัยพระ ชื่อสัตย์สุจริต (4) สังคหพระ มีจิตอาสา (อง.จตุกก. (ไทย) 21/154/215) สามารถสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ส่งเสริมให้มีการเคารพซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลังมีการอบรมวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ สร้างความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน ส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัย (ประกาศิต ชัยรัตน์, 2560)

ดังนั้นในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นหนึ่งในบุคลากรของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมการสื่อสารในองค์กรของกรมธุรกิจพลังงานกระทรวงพลังงาน” เพื่อศึกษาว่าบุคลากรของกรมธุรกิจพลังงานมีพฤติกรรมการสื่อสารภายในองค์กรและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารเพื่อการประสานงานภายในองค์กรอย่างไรซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงประสิทธิภาพและพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรต่อไป (ทิพยาภา น้อยสกุล, 2553)

จะเห็นได้ว่าในการบริหารองค์กรนั้น บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญหลัก เพราะในตัวบุคลากรสิ่งที้องค์กรคาดหวังก็คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองพันธกิจขององค์กรและตอบสนองความต้องการของประชาชน เพราะในการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป (ตุลา มหาสุธานนท์, 2545)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน” เพราะส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน นอกจากจะพัฒนาตามปัจจัยทางการบริหารพื้นฐานขององค์กรแล้ว จึงมีความจำเป็นต้องนำเอาหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นกระบวนการหรือเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีทางและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 365 คน (สำนักงาน ก.พ., 2564)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Taro Yamane) จำนวน 192 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้รับบริการรวม 18 รูปหรือคน

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูปหรือคน

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์

3.2 แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ

3.3 แบบสอบถาม

โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of item-Objective Congruent : IOC) ได้ค่าไม่ต่ำกว่า 0.80 ทุกข้อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try-Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างนอกพื้นที่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน/ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการ

หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับคือ 0.977

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และมีโครงสร้างคำถาม 5 ตอน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือ บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 3 ส่วนงาน โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 192 ชุด คิดเป็น 100 %

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน ดำเนินการบันทึกข้อมูลที่ได้รับด้วยการจดบันทึก การทบทวนข้อมูลคำตอบ และการบันทึกเสียงให้ครบถ้วนตามคำถามในการสัมภาษณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา การสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction)

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านการร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน มี 2 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า สมรรถนะของบุคลากร สามารถร่วมกันทำนาย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ได้ร้อยละ 26.4 และรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ได้ร้อยละ 29.0 และด้านการพัฒนา ได้ร้อยละ 26.0 ตามลำดับ
หลักผล 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักผล 4 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ได้ร้อยละ 68.8 และรายด้าน ได้แก่ ด้าน อนามัยชพละ ชื่อสัตย์สุจริต ได้ร้อยละ 52.2 ด้านปัญญาพละ กำลังความรู้ ได้ร้อยละ 27.8 และด้านวิริยพละ นำสู่ปฏิบัติ ได้ร้อยละ 18.2 ตามลำดับ

3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านการบริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. ด้านจริยธรรม 5. ด้านการร่วมแรงร่วมใจ มีองค์ประกอบ 2 ส่วนด้วยกัน คือ หลักผล 4 และหลักการพัฒนาศมรรถนะบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 หลักผล 4 มีลักษณะดังนี้ 1) ปัญญาพละ กำลังความรู้ ได้แก่ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ มีการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีวิธีคิดวิเคราะห์และคาดคะเนแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2) วิริยพละ นำสู่ปฏิบัติ ได้แก่ มีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง มีใจแน่วแน่ตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานที่ทำ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 3) อนามัยชพละ ชื่อสัตย์สุจริต ได้แก่ ปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความรับผิดชอบโปร่งใสตรวจสอบได้ นำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีต้นสายปลายเหตุและหลักฐานชี้ชัด ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน 4) สังคหะพละ มีจิตอาสา ได้แก่ เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างทั่วถึง สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน มีการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน มีความเสมอต้น เสมอปลาย และเสมอภาค

3.2 การพัฒนาศมรรถนะบุคลากร มีลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านการศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมให้ได้เข้ารับการศึกษ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติม ส่งเสริมให้นำความรู้มาปฏิบัติใช้ได้จริง 2) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ เปิดโอกาสให้เข้าฝึกอบรมตามความต้องการในการปฏิบัติงานมากขึ้น ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความ

ชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรม ให้เวลาการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ 3) ด้านการพัฒนา ได้แก่ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน สนับสนุนให้พัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มอบหมายงานที่ท้าทายให้ปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะการทำงานใหม่ ๆ

โดยเมื่อปัจจัยทั้ง 2 ประการข้างต้น เป็นตัวส่งเสริมให้เห็นถึงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ได้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ยิ่งขึ้น ทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้อง พัฒนาผลงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก ขยันหมั่นเพียรเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามเป้าหมาย จัดลำดับสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย กำหนดการดำเนินงานตามแผนระยะเวลาที่กำหนด 2) ด้านการบริการที่ดี ได้แก่ สร้างสรรค์การให้บริการ ให้บริการอย่างทันท่วงที อย่างเต็มกำลัง นำข้อบกพร่องต่าง ๆ ไปพัฒนาการให้บริการที่ดีขึ้น การติดตามและประเมินด้านพลังงานให้เป็นระบบ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการ 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ได้แก่ รับทราบนโยบายแนวทางการบริการของกรม กระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจนโยบาย เข้าใจโครงสร้างองค์กร นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร เตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบและกระบวนการปฏิบัติงาน 4) ด้านจริยธรรม ได้แก่ ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ รอบรู้เข้าใจกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง 5) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ได้แก่ สนับสนุนให้ความร่วมมือและเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน ให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานในส่วนของตนเองหรือข้อมูลอื่น ๆ ขยันหมั่นเพียรเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามเป้าหมาย จัดเอาที่ตั้งละลายพฤติกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน พบว่า ทั้ง 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4) ด้านจริยธรรม 5) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง แสดงให้เห็น

ว่า บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการ ไม่ลำเอียงด้วยอคติหรือผลประโยชน์ก้ำกึ่งตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม ซึ่งความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณธีร์วิชญ์ คมภิรตปญโญ (วรโกคินธนะโชค) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม” พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลมี 5 ด้านคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) บริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีม โดยพบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน พบว่า สมรรถนะของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แสดงว่า สมรรถนะของบุคลากร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ได้ร้อยละ 26.4 และรองลงมา คือ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน เป็นการบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานให้มีการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระ อินทรโสภา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพกับขวัญและกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่า การพัฒนาศักยภาพ มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 ซึ่งการพัฒนาศักยภาพ สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 ได้ร้อยละ 69.1 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.691 หลักสังเกตข้อ 4 ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 ได้ร้อยละ 55.8 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.558 ทั้งปัจจัยการพัฒนาศักยภาพและหลักสังเกตข้อ 4 ส่งผลรวมต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001

หลักผล 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) แสดงว่า หลักผล 4 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ได้ร้อยละ 68.8 และรองลงมา

คือ ด้านอนวัชชผละ ชื่อสัตย์สุจริต ด้านปัญญาพละ กำลัง และด้านวิริยะพละ นำสู่ปฏิบัติ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ได้ร้อยละ 18.2 แสดงให้เห็นว่า การนำหลักพระธรรม 4 ประการ มาบูรณาการ ในด้านความรู้ที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น แล้วนำความรู้ที่ได้นำไปปฏิบัติให้เป็นความก้าวหน้าขององค์กรหรือหน่วยงาน ให้มีความเจริญขึ้น รวมทั้งมีการปลูกฝังให้บุคลากรให้มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมนึก อธิปญโญ (กลับน้อม) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ส่งผลต่อ ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมร้อยละ 89.70 และ 3) หลักสูตรศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย ศิล การฝึกฝนในด้านของความรู้ ทักษะ การฝึกฝนในด้านของจิตใจ และ ปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมได้อย่างดียิ่งร้อยละ 84.20

3. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

ผู้วิจัยอภิปรายผล พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังนี้ อนวัชชผละ (ชื่อสัตย์สุจริต) มาเป็นอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริงนั้นบุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่คอร์รัปชันและมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญโดยทั้งนี้ข้อค้นพบที่สำคัญคือ ปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้ นำหลักจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว” พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วมีจุดเด่น คือ 1) ปัญญาพละ (กำลังความรู้) ประกอบด้วย พัฒนาความรู้ มุ่งสู่นวัตกรรม นำเทคโนโลยีมาใช้ เป้าหมายชัดเจน เน้นประโยชน์ส่วนรวม ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ บริหารงานตามแนวโน้ม 2) วิริยะพละ (นำสู่การปฏิบัติ) ประกอบด้วย พัฒนาศักยภาพความรู้ มุ่งสู่การปฏิบัติ เป้าหมายเด่นชัด มีตัวชี้วัดความสำเร็จ จิตใจตั้งมั่น ขยันต่อสู้ รับผิดชอบต่อ 3) อนวัชชผละ (ชื่อสัตย์สุจริต)

ประกอบด้วย มีระเบียบวินัย ไม่คอร์รัปชัน ยึดมั่นจริยธรรม เลิศล้ำธรรมาภิบาล ทำงานโปร่งใส ไม่ทิ้งคุณธรรม น้อมนำกฎกติกา 4) สังคหผล (มีจิตอาสา) ประกอบด้วย มนุษย์สัมพันธ์ดี มีจิตอาสา บริการก้าวหน้า พัฒนาความร่วมมือ ยึดถือความอาทร มีธรรมทาน ช่วยเหลือส่วนรวม

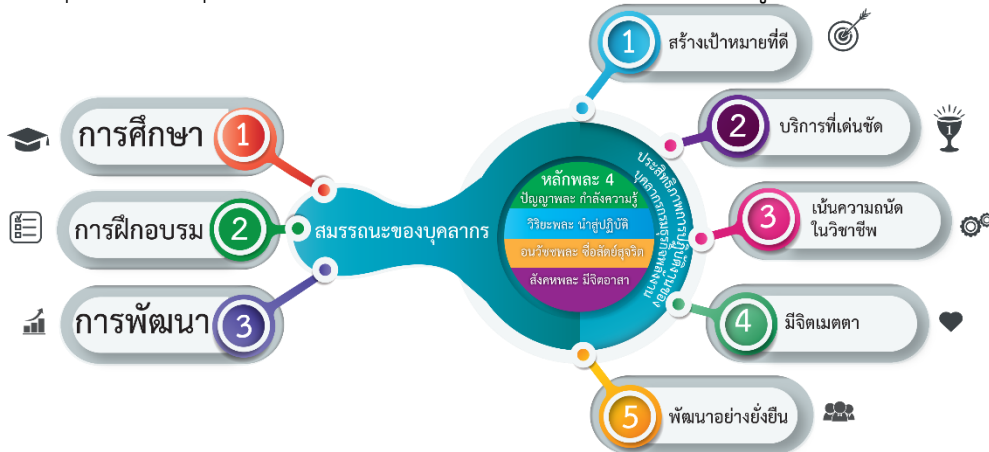
อันดับ 2 ได้แก่ วิริยพละ แสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นจะต้องมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภวัต นิตยโชติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา” พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา พบว่า ใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยใช้สื่อประสมใช้เกมและกิจกรรม แบบค่อยเป็นค่อยไป แยกเฉพาะกลุ่มโดยให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้มีวิธีคิดที่เป็นระบบ ระเบียบ มีขั้นตอน โดยใช้เหตุผล มีสติ สมาธิ ฝึกฝนให้มองรอบด้าน รู้จักตนเอง รู้จักคนที่เกี่ยวข้องรอบรู้ในงานที่ทำ แม่นยำในกฎระเบียบ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา มีความคิดสร้างสรรค์ มีความฉลาดในการบริหารจัดการ มีความมุ่งมั่นขยัน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคมาชะงักงัน นอบน้อม พุดจาไพเราะ มีความประพฤติดี ห่างไกลอบายมุขทั้งหลาย สร้างสรรค์งานบริการที่ดีเหนือความคาดหมาย มีใจรักในการบริการ ให้บริการอย่างทุ่มเทเต็มกำลัง ให้บริการดูจรรยาบรรณ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานสูง อดทนอดกลั้น และกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มัวเมายุ่งเกี่ยวในอบายมุข ไม่ออกแวก เกรงกลัวต่อบาป มีกำลังใจที่เข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง

อันดับ 3 ได้แก่ สังคหผล (มีจิตอาสา) แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพปฏิบัติงานนั้นเนื่องจากบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานเป็นบุคลากรของรัฐที่เข้ามารับใช้ประชาชน ดังนั้นงานจิตอาสาหรือการให้บริการจึงเป็นงานที่สำคัญเพราะเป็นความคาดหวังของประชาชน ดังนั้นถ้าหากเจ้าหน้าที่ให้บริการที่ดี ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จะทำให้เกิดความยอมรับนับถือซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า ผู้ปฏิบัติงานใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยมีความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในทุกภาคส่วนเพื่อให้การบริหารงาน ของท้องถิ่นประสบความสำเร็จซึ่งการใช้หลักพุทธธรรมดังกล่าวทำให้การบริหารเชิงพุทธบูรณาการของท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพเข้มแข็งและยั่งยืน

อันดับที่ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ (กำลังความรู้) มาเป็นอันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า ปัญญาเป็นสิ่งที่สำคัญแต่ปัญญานั้นทุกคนที่ได้รับการเข้ามาปฏิบัติงานนั้นในส่วนของปัญญา อาจจะมองเห็นได้ยากเพราะเป็นคุณสมบัติที่อยู่ภายในแต่ว่าปัญญาจะต้องถูกนำมาพัฒนา ผ่านการปฏิบัติงานเช่นการมีความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร หรือการให้บริการบุคคลอื่นแต่ทั้งนี้ปัญญาก็ยังถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญแม้ปัญญาจะเป็นลำดับสุดท้ายแต่บุคลากรก็ต้องหมั่นแสวงหาความรู้เก็บเกี่ยวฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิด ปัญญาและนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาสู่การปฏิบัติ มาสู่การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตน ดันติวนิชชานนท์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ : มุมมองของ อาจารย์ป่วย อึ้งภากรณ์” ซึ่งเห็นว่าธรรมะหมวดนี้มีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้คน เกิดมีกำลังหรือพลังในตัวที่จะทำให้มีความมั่นใจ ไม่หวั่นกลัวอะไร คือ มีกำลังปัญญา กำลัง ความเพียร กำลังความสุจริต กำลังการที่ได้สงเคราะห์ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ ได้เลือก นำหลักจุดพละมาอธิบายเพราะเป็นหลักที่มีความสมบูรณ์ทำให้รู้ว่าอะไรเป็นความจริง ความดีและความงาม จึงต้องอาศัยปัญญาเป็นเบื้องต้นเพื่อหาช่องทางไปสู่จุดหมายอัน ประเสริฐ แต่ปัญญาอย่างเดียวไม่เพียงพอเพราะถ้ารู้จริงแต่เกียจคร้านหรือเพิกเฉยทำให้ไม่สามารถสร้างงานหรือประโยชน์อะไรได้ ฉะนั้นจึงต้องใช้กำลังที่ 2 คือ ความเพียร แต่ถ้า หากมีความเพียรและปัญญา เปรียบเสมือนรถมีเครื่องยนต์ มีผู้ขับที่มีความชำนาญนั้นยังไม่พอ ต้องมีเบรกและทางเสือ คือ สติ ในการคอยรั้งไว้ไม่ให้ปฏิบัติสิ่งที่เห็นโทษและมีภัย สิ่ง สำคัญที่ขาดไม่ได้คือต้องคิดถึงคนอื่น มีเมตตากรุณาเป็นที่ตั้ง สงเคราะห์เกื้อกูลผู้อื่นให้พ้น ทุกข์และมีความสุขพบว่า พระพุทธศาสนามีส่วนส่งเสริมปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาชาติให้ มีความสงบเรียบร้อย หากประชาชนตระหนักรู้ถึงคุณค่าของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พร้อมน้อมนำไปปฏิบัติ เมื่อจะตั้งเป้าหมายในการพัฒนาย่อมอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรม และยุติธรรมในสังคมด้วยความเมตตา ในกระบวนการดำเนินงานพัฒนาเป็นอย่างรอบคอบ มีการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน อาศัยหลัก “สติ” หรือ “ความไม่ประมาท” สิ่งสำคัญคือ ผู้นำต้องมีคุณธรรมใช้อำนาจในการพัฒนาอย่างเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็น ที่ตั้ง ไม่เบียดเบียนประชาชน ให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการ ปกครองและข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเยาวชนใน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน” สามารถอธิบายได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ (สมรรถนะของบุคลากร + พุทธบูรณาการหลักผล 4) = เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังต่อไปนี้

1 สมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย (1) การศึกษา (2) การฝึกอบรม (3) การพัฒนา

1 พุทธบูรณาการหลักผล 4 หลักผล 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหาร จะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริตและมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) ปัญญาพล กำลังความรู้ 2) วิริยะพล นำสู่ปฏิบัติ 3) อดทนพล ซื่อสัตย์สุจริต 4) สังคหพล มีจิตอาสา

นำไปสู่การเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นคือการพัฒนามีคุณค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิต สามารถใช้สติปัญญาใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้สึกรู้คิด มีทักษะและมีความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนาคนและพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความ

เจริญก้าวหน้าได้ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจสังคม การเมือง หรืออื่น ๆ การพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เพื่อให้ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ได้แก่ สร้างเป้าหมายที่ดี บริการที่เด่นชัด เน้นความถนัดในวิชาชีพ มีจิตเมตตา พัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมธุรกิจพลังงานควรมีการศึกษา อย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก
2. กรมธุรกิจพลังงาน ควรกำหนดนโยบายการศึกษาเพื่อให้เกิดความรอบรู้ หรือให้เข้าใจกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงาน และยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. กรมธุรกิจพลังงาน ควรมีการกำหนดนโยบาย ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และสามารถนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. กรมธุรกิจพลังงาน ควรมีการจัดการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
2. กรมธุรกิจพลังงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. กรมธุรกิจพลังงาน ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เรียนรู้การปฏิบัติงานและ ลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลในด้านอื่น ๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบและเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นของ ทำให้สามารถแก้ไขในด้านอื่น ๆ ที่ยังขาดในการศึกษาวิจัยวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาพลังงานในอนาคต
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร ภายในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันว่ามีความสำคัญอย่างไรบ้าง
3. ควรศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ในการพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือกรมธุรกิจพลังงานอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- เจตนัน ตันตวิณิชนานนท์. (2557). บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ: มุมมองของอาจารย์ ป่วยอิง ภากรณ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 4(2), 341-355.
- ตุลา มหาสุวานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนัธการพิมพ์
- ทิพยาภา น้อยสกุล. (2553). *พฤติกรรมการสื่อสารในองค์กรของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน* (รายงานวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประกาศิต ชัยรัตน์. (2560). หลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจสันติบาล. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 2(2), 4-5.
- พระณธีรวิชัย คมกัธิ์ปญโญ (วรโกคินธนะโชค). (2560). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด). (2564). *พุทธธรรมมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภวัต นิตยโชติ. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสงขลา* (ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์. (2557). *แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลารวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจิตรหัตถ์กร.
- วีระ อินทรโสภา. (2564). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11* (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงาน ก.พ. (2564). *แบบรายงานทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

ภาวะผู้นำเชิงพุทธของนักการเมืองท้องถิ่นที่มีผลต่อความคาดหวังของ ประชาชนในจังหวัดชลบุรี*

BUDDHIST LEADERSHIP OF LOCAL POLITICIANS AFFECTING TO PEOPLE'S EXPECTATIONS IN CHONBURI PROVINCE

เอนก ณ เชียงใหม่, ธัชชนันท์ อิศรเดช, สุรพล สุธะพรหม

Anek Na Chiangmai, Tachanant Issaradet, Surapon Suyaprom

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Aneknachiangmai@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น 2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น 3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ระเบียบวิธีการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ด้วยสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 18 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น พบว่านักการเมืองมีความเสียสละ มีจิตอาสาและยึดประโยชน์ของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบการพัฒนาที่ส่งผล ได้แก่ ด้านความดีงาม ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความเหมาะสม ปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสมมีส่วนร่วมทางการเมืองและด้านความถูกต้อง ปฏิบัติตนตามกฎหมายแก้ปัญหาด้วยความโปร่งใสเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 3. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักขรรยาวาสธรรม 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสัจจะมีความซื่อสัตย์ ปราศจากการคอร์รัปชัน ด้านทมะ มีความหนักแน่นปลูกฝังให้จงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ด้านจาคะ มีความเสียสละพร้อมเพียรร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านขันติ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรสร้างขวัญกำลังใจให้กับประชาชน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพุทธ; นักการเมืองท้องถิ่น; ประชาชน

*Received July 6, 2023; Revised August 7, 2023; Accepted August 8, 2023

Abstract

The objectives of this research article are 1. to study the political leadership of local politicians 2. to study the components of political leadership development of local politicians 3. To present the Buddhist political leadership development of local politicians in Chonburi Province. The research methodology is an integrated approach. quantitative research Collect data from a sample of 400 people with the calculation formula of Taro Yamane. The tools used were questionnaires. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The qualitative research used in-depth interviews with informants, 18 photographs/person. The research tools were interview forms and data analysis by content analysis.

The results of the research were as follows: 1. Political leadership of local politicians. It was found that politicians are selfless. Have a volunteer spirit and adhere to the interests of the people. Overall, it was at a high level. 2. Components of political leadership development for local politicians. Overall, it is at a high level. Components of development that have an effect include goodness. Adhere to the principles of good governance as a good example. Appropriateness Perform work appropriately, participate in politics and correctness. Comply with the law and solve problems with transparency and for the benefit of the whole community. 3. Developing political Buddhist leadership of local politicians according to the principles of Secular Dhamma. 4 Overall, the level is at a high level, namely truthfulness and honesty. Free from corruption. On the Thama side, there is firmness and instills loyalty to the nation, religion, and king. On the Chakha side, there is sacrifice and cooperation in performing duties. And on the Tolerance side, there is patience, diligence, and building morale for the people.

Keywords: Buddhist Leadership; Local Politicians; Population

บทนำ

ผู้มาเป็นบุคคลที่กำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งทางตรง และทางอ้อมโดยในการพัฒนาทาง การเมืองท้องถิ่น และการพัฒนาระบบ การบริหารจัดการลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร รวมทั้งการปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับสถานการณ์จึงถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก

ความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นนอกจากจะเป็นรากฐานของรัฐ ประชาธิปไตยแล้วยังถือเป็นหัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเสมือนเป็น โรงเรียนให้ประชาชนได้เข้าถึงเข้าใจถึงการปกครองตนเอง และการมีส่วนร่วมในการ ปกครองเสริมสร้างสำนึกรับผิดชอบในท้องถิ่นของตนให้ประชาชน ซึ่งถือเป็นการให้ ความสำคัญกับเสียงของประชาชนที่จะสะท้อนผ่านการเลือกตั้งในทุกครั้ง จะเริ่มเห็นการ เปลี่ยนแปลงชัดเจนในช่วงหลังจากการปฏิวัติเริ่มที่จะสนใจมองไปที่นโยบายของแต่ละ พรรคการเมืองมากขึ้น ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีในการยกระดับยกระดับการปกครองตนเองใน ท้องถิ่นให้พ้นจากวัฒนธรรมที่ผูกขาดอำนาจทางการเงินหรือเรียกสลับด้วยคำว่า วัฒนธรรม ทางการเมืองที่ผูกขาดโดยอำนาจนิยม (authoritarianism) เมื่อการปกครองท้องถิ่นมี ความสำคัญ (สยามรัฐ, 2564)

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาจังหวัดชลบุรีมีรูปแบบ วิธีการ และกลวิธีที่นักการเมืองท้องถิ่น เลือกใช้ผลประโยชน์ของการเป็นผู้นำในลักษณะผู้มีอิทธิพล ในการหาเสียงเลือกตั้ง อาศัย ระบบอุปถัมภ์ นักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรีที่ได้รับเลือกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดชลบุรี เติบโตมาจากการเมืองระดับท้องถิ่นมีเครือข่ายที่เข้มแข็งในระดับท้องถิ่น เป็น เครือญาติหรือได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่มีเครือข่าย หรือได้ตำแหน่งมาแล้วหลายสมัย หรือ มิฉะนั้นก็จำกัดอยู่เพียงในกลุ่มเดิม และวิธีการเป็นลักษณะกลุ่มอิทธิพล จะเห็นว่าการเมือง ท้องถิ่นเกิดความขัดแย้งจากสถานการณ์ความแตกต่างทางความคิดระหว่างกลุ่ม โดย สาเหตุความขัดแย้งมาจากลักษณะของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังการรับรู้ความรู้สึก การ สื่อสารที่ไม่ชัดเจนในการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกันของบุคคล ซึ่งผลกระทบในชุมชนและ ท้องถิ่นได้แก่ความเป็นมิตรระหว่างบุคคลลดลง ความเชื่อถือไว้วางใจต่อกันหมดไป เกิด ความแตกแยกเป็นฝ่าย เกิดความระแวงระแวงกัน ความเชื่อถืออาจนำมาซึ่งการใช้ารมณ มากกว่าเหตุผลในการแก้ปัญหา นำไปสู่ความตึงเครียดและหาทางออกด้วยวิธีการที่รุนแรง ดังเช่น การลอบทำร้ายจนถึงขั้นเสียชีวิต สร้างความเปื้อนหนายทางการเมืองให้แก่ประชาชน (ไทยพีบีเอส, 2564)

จากเหตุผลดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้นำที่ดีจะส่งผลในทิศทางที่ดีต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรที่มีอยู่มากมาย ด้วยผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญอย่างมาก ในการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษา นักการเมืองท้องถิ่นที่มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมในจังหวัดชลบุรีควรมีลักษณะเป็นอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่เป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักการเมืองท้องถิ่น คือบุคคลที่เสนอตัวเข้าสู่ระบบการเมืองท้องถิ่น ภายใต้ระบบการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น ที่ทำให้นักการเมืองท้องถิ่น มีความชอบธรรมในการเป็นตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่แทนประชาชนในท้องถิ่น ควรจะเป็นจะเป็นผู้นำที่มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว เป็นต้นแบบมองไกล มองรอบด้าน กล้าหาญ เสียสละ อดทน ว่องไวต่อปัญหาตลอดเวลา มีความคิดก้าวหน้า ริเริ่มสร้างสรรค์มีความยืดหยุ่น ขยันหมั่นเพียร มีความวิริยะ อุตสาหะ มีความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่เห็นประโยชน์ของประชาชนมากกว่าประโยชน์ของตน จากสภาพปัจจุบันสถานการณ์ทางการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี พบว่าเทศบาลเมืองแต่ละแห่งในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีปัญหาบุญคุณ ต่างตอบแทนทำให้คนในพื้นที่เกิดความเกรงใจ ทำให้เกิดการขัดผลประโยชน์กับกลุ่มผลประโยชน์ในพื้นที่ เช่น ผู้รับเหมา หรือนักธุรกิจกลุ่มสัมปทาน เป็นต้น มีผลมาจากการขาดคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีของนักการเมืองซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญ นั่นคือ การขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรม และจริยธรรม ไม่สามารถบริหารบ้านเมืองเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนอย่างแท้จริง ในขณะที่ประชาชนมีความคาดหวังว่านักการเมืองจะต้องมีภาวะผู้นำและพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่น และได้นำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาบูรณาการเพื่อใช้สนับสนุนในการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์และเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรีให้สามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อให้ประชาชนได้มีนักการเมืองที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธเป็นต้นแบบของนักการเมืองที่ดี มีคุณภาพเข้ามาบริหารประเทศชาติและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยให้มีเสถียรภาพ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี 341,605 คน (เทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี, 2562) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Silver man, 2000) ได้แก่แบบสัมภาษณ์ (Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group) (Silver man, 2000)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ สถิติพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนา สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไปและอธิบายถึงภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการถอดคลิปเสียงออกมาให้รวดเร็วและทำการวิเคราะห์เพื่อให้ข้อมูลสามารถสนับสนุน และอ้างอิงในส่วนต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กัน

โดยใช้คำถามการวิจัยเป็นตัวตั้ง ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่ว ๆ ไปต้องมีความเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การตีความและอภิปรายผลที่เป็น เอกภาพ

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.88) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมทางการเมือง ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.94) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมทางการเมือง ($\bar{X}=3.41$, S.D.= 0.97) ด้านความมีคุณธรรม ($\bar{X}=3.36$, S.D.=0.86) และด้านคุณลักษณะของผู้นำ ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.78) ตามลำดับ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับ 1) ด้านความมีคุณธรรม นักการเมืองท้องถิ่นต้องเป็นผู้มีศีล มีธรรม มีความซื่อสัตย์ มีหลักธรรมาภิบาล 2) ด้านคุณลักษณะของผู้นำ การปฏิบัติราชการตามภารกิจด้วยความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม 3) ด้านพฤติกรรมทางการเมือง ดำเนินการปฏิบัติงานตามกรอบจริยธรรมด้านความเหมาะสม ให้ความสำคัญกับประชาชนต่อการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน 4) ด้านจริยธรรมทางการเมือง เสียสละให้แก่ประชาชน ความสุขส่วนตัวเพื่อมารับใช้ประชาชน

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1. ด้านความมีคุณธรรม	3.36	0.86	มาก
2. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ	3.35	0.78	มาก
3. ด้านพฤติกรรมทางการเมือง	3.41	0.97	มาก
4. ด้านจริยธรรมทางการเมือง	3.83	0.94	มาก
โดยรวม	3.48	0.88	มาก

2. องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความดีงาม ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.86) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.72) และ ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.87) ตามลำดับ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนา คือ พัฒนาดน (ความดีงาม) นักการเมืองท้องถิ่นที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจริยธรรมทางการเมือง มีความซื่อสัตย์ต่อนโยบายที่ให้ไว้กับประชาชน พัฒนาชุมชน (ความถูกต้อง) ปฏิบัติตน

ภายใต้สิทธิตามกฎหมาย ด้วยความชอบธรรม มุ่งปกป้องรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน พัฒนาสังคม (ความเหมาะสม) ยึดแนวทางการปฏิบัติตามข้อกำหนด และการปฏิบัติแบบยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนด้วยความยุติธรรม ซึ่งนำหลักธรรม คุณธรรมมาประยุกต์ใช้ให้ประชาชนประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นใน จังหวัดชลบุรี

	องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
		($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1.	ด้านความดีงาม	4.09	0.86	มาก
2.	ด้านความถูกต้อง	4.06	0.87	มาก
3.	ด้านความเหมาะสม	4.07	0.72	มาก
โดยรวม		4.07	0.81	มาก

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นใน จังหวัดชลบุรี ตามหลักธรรมฆราวาสธรรม 4 ดังนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ตามหลักฆราวาสธรรม 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสัจจะ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.81) ด้านทมะ ($\bar{X}=3.88$, S.D.= 0.91) ด้านจาคะ ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.89) และด้านขันติ ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.94) ตามลำดับ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม 4 ได้แก่ 1) สัจจะ เชื่อสัตย์มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือประชาชนตามนโยบายที่ให้ไว้กับประชาชน 2) ทมะ ปลุกฝังการมีจิตใจที่หนักแน่นเข้มแข็ง ควบคุมอารมณ์ต่อแรงเสียดทาน มีน้ำใจ ใจเย็น มีเหตุผล 3) ขันติ มีความอดทนอดกลั้นไม่ประพฤติดัวเสื่อมเสีย มีสติไม่ยึดติดในอำนาจพยายามแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี 4) จาคะ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ช่วยเหลือสังคมตามกำลังความสามารถ

ตารางที่ 3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นใน จังหวัดชลบุรี ตามหลักธรรมฆราวาสธรรม

	หลักฆราวาสธรรม 4	ระดับความคิดเห็น		
		($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1.	ด้านสัจจะ	4.11	0.81	มาก
2.	ด้านทมะ	3.88	0.91	มาก
3.	ด้านขันติ	3.83	0.94	มาก
4.	ด้านจาคะ	3.86	0.89	มาก
โดยรวม		3.92	0.89	มาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า นักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ที่ประชาชนคาดหวังต้องการให้เป็น คือ ความมีคุณธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นต้องเป็นผู้มีศีล มีธรรม มีความซื่อสัตย์ มีหลักธรรมาภิบาล คุณลักษณะของผู้นำนั้นต้องปฏิบัติตามราชการตามภารกิจด้วยความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม มีพฤติกรรมทางการเมือง ที่ดำเนินการปฏิบัติงานตามกรอบจริยธรรมด้านความเหมาะสม ให้ความสำคัญกับประชาชนต่อการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน มีจริยธรรมทางการเมือง เสียสละให้แก่ประชาชน สุขส่วนตัวเพื่อมารับใช้ประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดา วัฒน (2561) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น คือการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ “SHADED Model” ที่มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ S-Sociability มีสังคมที่ดี H-Human relation ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง ของลูกน้อง A-Ability มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญานั้น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ D-Director มีศิลปะในการปกครองคือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้ผู้นำ E-Executive เป็นนักบริหารมืออาชีพ และ D-Developer เป็นนักพัฒนามืออาชีพ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ วิฑูรย์ปัญญานิสกุล (2563) ได้วิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักธรรมธรรมาธิปไตยเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองในจังหวัดนครราชสีมา” พบว่า สภาพทั่วไปการส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองในจังหวัดนครราชสีมา มีดังนี้ จุดเด่น ผู้นำทางการเมืองมีความพยายามทำกิจกรรมทางการเมืองปฏิบัติกรงานเพื่อประชาชนเสียสละอาสาทำงานขับเคลื่อนนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน เสียสละอาสาทำงานขับเคลื่อนนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน

2. จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า นักการเมืองท้องถิ่นที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจริยธรรมทางการเมืองมีความซื่อสัตย์ต่อนโยบายที่ให้ไว้กับประชาชน เสียสละประโยชน์ส่วนตนสร้าง

ประโยชน์ส่วนรวมเพื่อตอบสนองคะแนนเสียงและความไว้วางใจที่ประชาชนมอบให้ แสดงถึงความกตัญญูตงเวที มีจิตสำนึกที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับจากประชาชน รวมถึงการตระหนักในบทบาทหน้าที่เป็นตัวแทนของท้องถิ่นเข้าไปช่วยเหลือพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างมีคุณธรรมด้วยความวิริยะอุตสาหะขยันหมั่นเพียร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อตรง มีหลักธรรมและหลักการประจำใจ จุดยืนทางการเมือง ความภาคภูมิใจในฐานะนักการเมืองที่เป็นตัวแทนของประชาชนนักการเมืองท้องถิ่นที่มีภาวะผู้นำทางการเมืองต้องไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติตนภายใต้สิทธิตามกฎหมาย ปฏิบัติตนด้วยความชอบธรรม มุ่งปกป้องรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตนตามกฎหมายนักการเมืองท้องถิ่นที่มีภาวะผู้นำทางการเมืองปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎการปฏิบัติแบบยึดหยุ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนทุกภาคส่วนด้วยความยุติธรรม จัดการกับปัญหาและหาข้อยุติด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ยึดมั่นอุดมการณ์ทางการเมือง ซึ่งนำหลักธรรม คุณธรรมมาประยุกต์ใช้ให้ประชาชนประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิพนธ์ วงษ์อมรวิทย์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า จริยธรรมทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นประกอบด้วย 1 ด้านความดีงาม เกิดจากการยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อธิบายยติ มีความยุติธรรมขยันอดทนทุ่มเทตั้งใจและมีความเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวมสร้างความรักความศรัทธาเป็นที่ไว้วางใจของประชาชนและชุมชน 2 ความถูกต้องมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานมีการดำเนินการโดยความเป็นธรรม

3. จากผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ตามหลักธรรมฆราวาสธรรม 4 พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือประชาชนตามนโยบายที่ให้ไว้กับประชาชน ดำเนินกิจกรรมทางการเมืองปราศจากการทุจริตคอร์รัปชั่น เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ตรวจสอบเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชน ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบนักการเมืองที่มีความซื่อตรงและเป็นแบบอย่างที่ดีส่งเสริมให้นักการเมืองท้องถิ่นและบุคลากรในองค์กร มีการวางแผนนโยบายเพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต และยุติธรรม มีความซื่อตรงมีใจเป็นกลาง ปลุกฝังการมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีสติก่อให้เกิดการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อประชาชน ฝึกฝนให้มีความเสียสละต่อส่วนรวม พัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ตรวจสอบการปฏิบัติงานของนักการเมืองท้องถิ่นให้เกิดการปฏิบัติงานตาม

ระเบียบและข้อบังคับรวมถึงการประสานงานกับชุมชนสามารถแก้ปัญหาสนองตอบต่อประชาชนได้ ควบคุมอาชญากรรมต่อแรงเสียดทาน มีน้ำใจ ใจเย็น มีเหตุผล มีความอดทนอดกลั้น ไม่ประพฤติดัวเลื่อมเสีย ให้มีสติไม่ยึดติดในอำนาจ พยายามแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี ด้วยความมีเมตตาต่อประชาชน พอใจในผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับและปกป้องผลประโยชน์ของตนพร้อมเผชิญปัญหาอุปสรรคด้วยความขยันหมั่นเพียร ควบคุมกับการแสดงภาวะผู้นำทางการเมืองที่สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เข้มแข็ง ขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ไม่โลภในผลประโยชน์ที่พึงจะได้ มุ่งมั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ช่วยเหลือสังคมตามกำลังความสามารถ ส่งเสริมให้ประชาชนเสียสละ แบ่งปันแก่ประชาชนในท้องถิ่นโดยมีนักการเมืองเป็นต้นแบบของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เสียสละผลประโยชน์ของตนเองเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวมภายใต้หลักธรรมาภิบาลความซื่อสัตย์สุจริตเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน มีความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่โกหกหลอกลวงประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิพนธ์ วงษ์อมรวิทย์ (2563) พบว่า การเสริมสร้างจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา การประยุกต์หลักท้าวธรรม 4 ในการเสริมสร้างจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา กล่าวคือ 1) หลักสัจจะ มีใจเป็นกลางในการบริหารงานมีความซื่อสัตย์ซื่อตรง โปร่งใส จริงใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) หลักทมะ การใช้สติปัญญาสนับสนุนให้บุคลากรด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีน้ำใจ ใจเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ได้แม้จะประสบกับปัญหา 3) หลักขันติ มีความอดทน ทำหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นในจุดมุ่งหมาย หมั่นใส่ใจดูแลและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น 4) หลักจาคะ เป็นผู้มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ สละความโกรธ ความเห็นแก่ตัว มีใจกว้างร่วมงานกับคนอื่นได้ สละอารมณ์ขุ่นมัวภายในจิตใจได้ มีความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เห็นประโยชน์ของประชาชนมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

องค์ความรู้

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย ภาวะผู้นำให้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นค่านิยม และหลักการที่จะบ่งชี้ในเรื่องความดีงาม ความถูกต้อง และความเหมาะสมในการพัฒนาสังคมยอมรับร่วมกัน ยึดถือมาปฏิบัติทั้งในชีวิตประจำวันและในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะนักการเมืองท้องถิ่น ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่โดยตรงในการให้บริการแก่ประชาชนและมีความใกล้ชิดกับประชาชนสาธารณะ สมควรอย่างยิ่งที่จะมีภาวะผู้นำเชิงพุทธโดยนำหลักธรรมเข้ามาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาความดีงาม ความถูกต้อง และความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการพัฒนาตน พัฒนาชุมชนและพัฒนาสังคม

ประชาธิปไตยด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เสียสละ มีความจริงใจในการทำหน้าที่และ
ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเป็นต้น



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ ภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี มีดังนี้

1. ด้านความมีคุณธรรม มีความยุติธรรม มีหิริโอตตัปปะมีศีล มีธรรม มีความซื่อสัตย์ มีหลักธรรมาภิบาลสร้างความศรัทธา สร้างความสามัคคี
2. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ การปฏิบัติราชการตามภารกิจด้วยความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม มีวิสัยทัศน์ มีระบบบริหารที่ดีมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ความโปร่งใส รู้ระเบียบกฎหมาย
3. ด้านพฤติกรรมทางการเมือง ดำเนินการปฏิบัติงานตามกรอบจริยธรรมด้านความเหมาะสม ให้ความสำคัญกับประชาชนต่อการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสร้างความสามัคคี มีการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ไม่ยอมรับการทุจริต มีความหนักแน่น
4. ด้านจริยธรรมทางการเมือง เสียสละให้แก่ประชาชน ความสุขส่วนตัวเพื่อมารับใช้ประชาชน มีความมุ่งมั่นแก้ไขปัญหามีคุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา มีความอ่อนน้อมถ่อมตนยึดประโยชน์ของประชาชน

องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี คือ

1. พัฒนาดน (ความดีงาม) นักการเมืองท้องถิ่นที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีจริยธรรมทางการเมืองมีความซื่อสัตย์ต่อนโยบายที่ให้ไว้กับประชาชน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อตรง มีหลักธรรมและหลักการประจำใจ จุดยืนทางการเมืองความภาคภูมิใจในฐานะนักการเมืองที่เป็นตัวแทนของประชาชน มีความกตัญญูกตเวที
2. พัฒนาชุมชน (ความถูกต้อง) ปฏิบัติตนภายใต้สิทธิตามกฎหมาย ด้วยความชอบธรรม มุ่งปกป้องรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น สร้างประโยชน์รวม แก้ปัญหาด้วยความโปร่งใส
3. พัฒนาสังคม (ความเหมาะสม) ยึดแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมาย และการปฏิบัติแบบยึดหยุ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนด้วยความยุติธรรม ซึ่งนำหลักธรรม คุณธรรมมาประยุกต์ใช้ให้ประชาชนประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสมมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ยึดมั่นอุดมการณ์ทางการเมือง ให้ความสำคัญกับประชาชน

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ตามหลักธรรมฆราวาสธรรม 4 ดังนี้

1. สัจจะ ซื่อสัตย์ มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือประชาชน ตามนโยบายที่ให้ไว้กับประชาชน ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนมีความเชื่อตรงเป็นแบบอย่างที่ดีมีการวางแผน
2. ทมะ ปลูกฝังการมีจิตใจที่หนักแน่นเข้มแข็ง ควบคุมอารมณ์ต่อแรงเสียดทาน มีน้ำใจ ใจเย็น มีเหตุมีผลควบคุมอารมณ์ต่อแรงเสียดทาน ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น สร้างประโยชน์ส่วนรวม แก้ปัญหาด้วยความโปร่งใส ปลูกฝังการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
3. แก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี ขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง อดทนอดกลั้นต่อผลกระทบไม่โลกในผลประโยชน์ที่พึงจะได้มุ่งมั่นในจุดหมาย ไม่ทอดถอย สร้างขวัญกำลังใจ
4. จาคะ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ช่วยเหลือสังคมตามกำลัง รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม มีความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่โกหกหลอกลวงประชาชน ยึดมั่นในหลักของธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความมีคุณธรรม นักการเมืองท้องถิ่นควรมีการกำหนดนโยบายสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองเพื่อพัฒนาประชาธิปไตยการเมืองระดับท้องถิ่น
2. ด้านคุณลักษณะผู้นำ นักการเมืองท้องถิ่นควรมีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนสนับสนุนนักการเมืองที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีความมีคุณธรรม คุณลักษณะของผู้นำการเมือง
3. ด้านพฤติกรรมทางการเมือง นักการเมืองท้องถิ่นควรมีนโยบายทางการศึกษาจัดทำหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงพุทธ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และพฤติกรรมทางการเมือง
4. ด้านจริยธรรมทางการเมือง นักการเมืองท้องถิ่นควรสนับสนุนงบประมาณในการขับเคลื่อนนโยบายสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงพุทธ ทางการเมือง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านความมีคุณธรรม นักการเมืองท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำแผนสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองร่วมกับชุมชน
2. ด้านคุณลักษณะผู้นำ นักการเมืองท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนให้มีการประยุกต์หลักทวารวาสธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น
3. ด้านพฤติกรรมทางการเมือง นักการเมืองท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นการเมืองและร่วมมือกับชุมชน

4. ด้านจริยธรรมทางการเมือง นักการเมืองท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐควรแถลงนโยบายคุณธรรมและจริยธรรมความดีงาม ความถูกต้อง และความเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- ชุตินันท์ วงษ์อมรวิทย์. (2563). *การเสริมสร้างจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี. (2562). *สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎรเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี*. สืบค้น 16 มีนาคม 2565, จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/>
- ไทยพีบีเอส. (2564). *จับตา 2 อบต. ใน จ.ชลบุรี แข่งขันรุนแรง*. สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.thaipbs.or.th/news/content/309901>
- ธิดาคุณ หนัมนี่. (2561). *ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(3), 298-314.
- พรเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล. (2563). *การบูรณาการหลักธรรมธรรมาธิปไตยเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองในจังหวัดนครราชสีมา* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สยามรัฐ. (2564). *ความสำคัญของจริยธรรมนักการเมืองท้องถิ่น*. สืบค้น 15 กรกฎาคม 2566, จาก <https://siamrath.co.th/n/225057>
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harpen and Row.
- Silverman, D. (2000). *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*. London: Sange.

การประยุกต์หลักอภิธานิธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง ของประชาชน จังหวัดลพบุรี*

APARIHANIYADHAMMA APPLICATION FOR PEOPLE'S POLITICAL PARTICIPATION PROMOTION AT LOPBURI PROVINCE

พระมหาพี เป็ญ, สุมาลี บุญเรือง, สุรพล สุธะพรหม

Phramaha Ley Penh, Sumalee Boonrueang, Surapon Suyabrom

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: polin020590@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน 3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อการการประยุกต์หลักอภิธานิธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 11 รูปหรือคน แล้ววิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะประชาชนขาดความเข้าใจในหลักอภิธานิธรรม ควรให้ความรู้ความเข้าใจถึงหลักอภิธานิธรรมว่ามีความสำคัญ

คำสำคัญ : หลักอภิธานิธรรม; การมีส่วนร่วมทางการเมือง; จังหวัดลพบุรี

Abstract

This research article has the objectives 1. To study the level of promotion of political participation of the people. 2. To compare people's opinions. 3. To study the problems, obstacles, and suggestions on factors affecting the application of the Apariha Nittaya principles to promote political participation of the people in Tha Sala Subdistrict Municipality, Muang District, Lop Buri Province. The sample consisted of 389 people. Research tools were questionnaires, statistics used to analyze data, frequency, percentage, mean and standard deviation. qualitative research by conducting in-depth interviews with 11 key informants or people and then analyzing the interviews of key informants according to the objectives of the research. by using content analysis techniques.

The research findings were as follows: 1. The level of promotion of political participation of the people. The overall level was at a moderate level. Classified by personal factors It was found that personal factors such as gender, age, education level, occupation, and monthly income had opinions towards the political participation of the people, different at statistical significance at 0.05, which was in accordance with research assumptions set as for other personal factors, no differences were found. Knowledge and understanding of the Aparahāni Dhamma is important.

Keywords: Supernatural Doctrine; Political Participation; Lopburi Province

บทนำ

สังคมไทยในอดีตมีการตั้งบ้านเรือนอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เครือญาติกัน ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันอันนำไปสู่การร่วมกันจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมของกลุ่มตนและเพื่อสนองความต้องการร่วมกันได้เป็นลำดับสืบมา ในความเป็นจริงแม้ในสังคมไทยจะไม่ใช้คำว่า “ชุมชน” เป็นหน่วยทางสังคมมาตั้งแต่เดิม แต่ในสังคมไทยก็มีสาระความเป็นชุมชนที่ปรากฏอยู่ในหน่วยงานทางสังคมที่เรียกว่า “บ้าน” ซึ่งมีความหมายถึงการที่คนมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อก่อประโยชน์โดยรวมซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีโดยการ ติดต่อสื่อสารสามารถเรียนรู้ร่วมกันภายใต้บรรทัดฐานจารีตประเพณีเดียวกัน เสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขชุมชนจึงทำหน้าที่เชื่อมโยงขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมเพื่อ

ความสัมพันธ์อันใกล้ชิดทางสังคมอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการมีส่วนร่วม (โกวิทย์ พวงงาม, 2553)

ในปัจจุบันการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาลตำบลท่าศาลา ได้เปิดกว้างให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้นโดยการรับรองสิทธิการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านช่องทางและกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ประชาชนมีความรู้และความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยและรู้ถึงสิทธิหน้าที่ของตนในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง และใช้สิทธิโดยไม่กระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของคนอื่น ที่สำคัญประชาชนเริ่มมีความสำนึกทางการเมืองโดยการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งรัฐบาลจะต้องส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองตามกระบวนการช่องทางที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นรูปธรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดของการพัฒนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยให้เป็นการมีส่วนร่วมแบบธรรมาธิปไตย คือ การนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ มีหลักอุปทานิยธรรม 7 เป็นอาทิ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในสังคมให้เกิดการพัฒนา มีความสามัคคีและเจริญงอกงามต่อไป (ปริญา เทวานฤมิตรกุล, 2541)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยยกหลักอุปทานิยธรรม 7 อันเป็นหลักธรรมที่ช่วยให้ใช้ชีวิตบนหนทางแห่งความดี และประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อีกทั้งยังเป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก และยังสามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม อันได้แก่ 1) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ 2) พร้อมเพรียงกันประชุมและเลิกประชุมพร้อมเพรียงกัน 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ ไม่ลั้ม และล้างสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ 4) เคารพนับถือผู้ใหญ่ 5) ไม่ข่มเหงล่วงเกินสตรี 6) เคารพสักการบูชาเจดีย์ 7) จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรมผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปแนะนำให้กับประชาชนและผู้นำชุมชนของเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี อีกทั้งเพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน สังคม และประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการประยุกต์หลักการบริหารนิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ ประชากรที่อยู่ในตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 14,549 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากระบบสุ่มแบบง่ายโดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (สุรพล สุยะพรหม, 2553) จำนวน 389 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 รูปหรือคน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 389 คน

โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ตามตัวแปรตามทั้ง 4 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนตามหลักอปภิธานิธรรม 7

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคพร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่อแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตรศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงตัวแทนกลุ่มนักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มตัวแทนประชาชนในเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ทั้ง 8 หมู่บ้าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากประชาชนในพื้นที่

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 389 ชุด โดยแต่งตั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ (Interview form)

1. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

2. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

4. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด Least Significant Difference; LSD.)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทนำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

1) วางเค้าโครงของข้อมูล โดยการทำรายชื่อคำหรือข้อความที่จะถูกนำมาวิเคราะห์แล้วแบ่งไว้เป็นประเภท (Categories) เพื่อให้การวิเคราะห์มีความสม่ำเสมอ และสามารถตัดสินใจได้ว่าคำหรือข้อความใดออกมาจากเอกสารหรือตัวบทและจะหาคำหรือข้อความใดออกไป

2) คำนึงถึงบริบท (Context) หรือสภาพแวดล้อมประกอบของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยมีการโยงเข้ากับกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความกว้างขึ้น และนำไปสู่การ อ้างอิงกับข้อมูลอื่น ๆ ได้

3) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เมื่อได้ทำ การสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการถอดถ้อยคำการสัมภาษณ์จากเครื่อง บันทึกเสียง พร้อมทั้งรายละเอียดเพิ่มเติมจากการจดบันทึก โดยการทำการคัดลอกข้อความและ บันทึกอย่างละเอียดเพื่อตีความและกำหนดประเด็นที่สำคัญได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้ แล้วทำการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาซึ่งในการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยใช้การถอดข้อความทั้งหมดในภาพรวม แล้วนำข้อความมาทำการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นและ แต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างถูกต้อง

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์หลักอภินิหารธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอภินิหารธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรีโดยภาพรวม

(n=389)

การมีส่วนร่วมของประชาชน	ระดับความคิดเห็น		
		S.D.	การแปลผล
1. ด้านการใช้สิทธิเลือกตั้ง	3.10	1.10	มาก
2. ด้านการติดตามตรวจสอบผลการเลือกตั้ง	3.11	1.08	มาก
3. ด้านการร่วมรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง	2.78	1.25	มาก
4. ด้านการตัดสินใจทางการเมือง	3.76	1.23	มาก
รวม	2.94	1.08	

จากตารางที่ 1- พบว่า ระดับการประยุกต์หลักอภินิหารธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรีได้แก่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 4 ด้าน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.94$, S.D.=1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจทางการเมือง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=1.23), รองลงมาด้านการติดตามตรวจสอบผลการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.11$, S.D.=1.08), ด้านการใช้สิทธิเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.10$, S.D.=1.10), ด้านการร่วมรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.78$, S.D.=1.25), ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์หลักอภิ
 ธานิธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่า
 ศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการ
 ประยุกต์หลักอภิธานิธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน
 เทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	Sig.	ผลการทดสอบ	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	0.767	0.602	/	
อายุ	1.684	0.153	/	
การศึกษา	2.146	0.094	/	
อาชีพ	4.174	0.000*	/	
รายได้	2.733	0.044*	/	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ มี
 ความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอภิธานิธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง
 ของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่าง
 กัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์หลักอภิธานิ
 ธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอ
 เมือง จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน โดยภาพรวม จำแนกตามการศึกษา อาชีพ และรายได้
 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักการบริหารนิยธรรม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 3 สรุปปัญหา อุปสรรค การประยุกต์หลักการบริหารนิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ประชาชนขาดความเข้าใจในด้าน หลักอปรี หานิยธรรม การเลือกตั้งจึงยังมีเรื่อง การทุจริต ธรรมว่าทำให้เกิดความสุจริตได้อย่างไร เกิดขึ้น	1. ควรให้ความรู้ความเข้าใจถึงหลักอปรี หานิยธรรม
2. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาไป ติดต่อกับ ทางราชการหากไม่ใช่เหตุ จำเป็น จริง ๆ ทำให้ ไม่ค่อยมีส่วนร่วมเท่าไร	2. ควรลงพื้นที่ เพื่อตรวจสอบปัญหาอย่าง สม่าเสมอ เพื่อรับทราบปัญหาที่ของ ประชาชน และวางแผนทางแก้ไขปัญหาต่อไป

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหา อุปสรรคข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักการบริหารนิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ประชาชนขาดความเข้าใจในด้านหลักการบริหารนิยธรรม จึงควรให้ความรู้ความเข้าใจถึงหลักการบริหารนิยธรรมว่าทำให้เกิดความสุจริตได้อย่างไร ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาไปติดต่อกับทางราชการหากไม่ใช่เหตุ จำเป็นจริง ๆ ทำให้ไม่ค่อยมีส่วนร่วมเท่าไร จึงควรลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบปัญหาที่ของประชาชน และวางแผนทางแก้ไขปัญหาต่อไป ประชาชนส่วนใหญ่มองว่าการเข้าไปมีทำกิจกรรมในชุมชนไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง และจะเข้าไปปรึกษาเมื่อเดือดร้อน หรือมีปัญหาเท่านั้น จึงควรสร้างความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ของการเข้าไปมีบทบาทในชุมชน และเปลี่ยนภาพลักษณ์การเข้าไปมีบทบาทว่าไม่ใช่การไปสร้างอิทธิพล

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย จากการศึกษา "การประยุกต์หลักการบริหารนิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี" โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจทางการเมืองรองลงมาคือ ด้านการติดตามตรวจสอบผลการเลือกตั้ง ด้านการใช้สิทธิเลือกตั้งและด้านการร่วมรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสองด้าน เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

1) ด้านการใช้สิทธิเลือกตั้ง จากการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ด้านการใช้สิทธิเลือกตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนควรมีส่วนร่วมทางการเมืองในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นเริ่มจากการศึกษา กฎระเบียบ ข้อบังคับการเลือกตั้ง รับฟังนโยบายจากผู้ลงรับสมัคร ตรวจสอบรายชื่อก่อนการเลือกตั้ง ดำเนินการเลือกตั้ง และตรวจสอบผลการเลือกตั้ง ผู้บริหารท้องถิ่นขณะนี้ต้องเป็นคนดี และเสียสละ มีจิตอาสา พฤติกรรมนักการเมืองท้องถิ่นที่จะพัฒนาความไว้วางใจของประชาชนได้นั้น และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นนักการเมืองจะได้รับความไว้วางใจต่อเมื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง เห็นได้ว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของกันต์ญาณัฐ อัสถาวรพัฒน์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของสตรีในเขตอำเภอเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า สตรีผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตอำเภอเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีส่วนร่วมทางการเมืองในการปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับสูง

2) ด้านการติดตามตรวจสอบการเลือกตั้ง จากการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ด้านการติดตามตรวจสอบการเลือกตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี อภิปรายได้ว่า การสนับสนุนพรรคการเมืองเป็นเรื่องใหม่ ๆ สำหรับบุคคลทั่วไป ได้แก่ ติดตามและไปฟังการหาเสียงของนักการเมืองท้องถิ่น ติดตามและไปฟังการหาเสียงของนักการเมืองท้องถิ่น นักการเมืองท้องถิ่นต้องมีนโยบายในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกภาคส่วนทุกเครือข่าย กล่าวคือ ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และนโยบายของนักการเมืองท้องถิ่นต้องเป็นนโยบายที่ตอบสนองและความต้องการของประชาชนได้โดยการกำหนดนโยบายต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของเทศบาลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น การที่จะพัฒนาความไว้วางใจของประชาชนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองระดับท้องถิ่น โดยการให้ประชาชนผู้มีส่วนได้เสีย ร่วมกันทบทวนและสร้างกรอบแผนแม่บทชุมชน ท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ให้มีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี ประชาชนในท้องถิ่นเกิดความผาสุก ซึ่งเมื่อหน่วยงานจะเข้าดำเนินการหรือพัฒนาในด้านใด ก็สามารถหยิบแผนแม่บทที่ร่วมกันสร้างและดำเนินการได้ทันที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชไมพร เหล่าพงศ์เจริญ (2551) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วม

ทางการเมืองของข้าราชการครู ศึกษากรณีโรงเรียนกันทรลักษณ์วิทยา จังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนกันทรลักษณ์วิทยา จังหวัดศรีสะเกษ มีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับปานกลาง

3) ด้านการร่วมรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง จากการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ด้านการร่วมรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนได้ร่วมดำเนินการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ประชาชนจะต้องได้สิทธิเสรีภาพตามระบอบประชาธิปไตยในด้านการรับรู้ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการเลือกตั้งและสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่ดีให้กับประชาชน การสื่อสารควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ แต่สื่อออนไลน์ยังมีการตั้งข้อจำกัดในการหาเสียงทำให้ผู้สมัครไม่มีเสรีภาพ ในการใช้สื่อออนไลน์หาเสียง ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการให้สิทธิและเสรีภาพ ในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งให้มากกว่านี้ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น เทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์รัตน์ โรจน์สุรณกิจ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ของสตรีในเขต เทศบาลเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน” พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของสตรีในเขตเทศบาลเมืองลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการตัดสินใจทางการเมือง จากการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ด้านการตัดสินใจทางการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นทางสังคมวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ ควรส่งเสริมให้ประชาชนส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอารักขาคุ่มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม เพราะเป็นการรักษาสีทธิในการเลือกตั้งให้มีความยุติธรรมรักษาระเบียบการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย ต้องทำให้ประชาชนไว้วางใจในตัวองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น การเชื่อมความสัมพันธ์ การเข้าถึงประชาชน แบบตรงตรงความต้องการ ผู้บริหารต้องทำงานอย่างตั้งใจและสนใจปัญหาที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและสามารถนำมาแก้ไขให้ประชาชนพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา จงฤกษ์งาม (2559) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง” พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์หลักอภินิหารนิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรีจำแนกตามสมมติฐาน มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

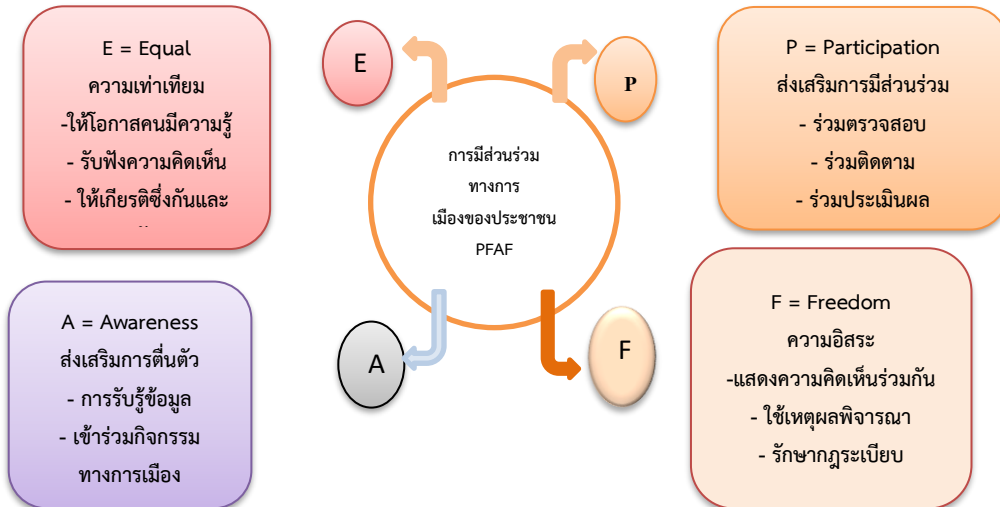
1) ประชาชนที่มีเพศและอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอภินิหารนิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์หลักอภินิหารนิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศและอายุ ด้วยวิธีการทดสอบค่าที พบว่า โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสำราญ นนทพุทธิ (ทะสุนย์) (2558) ได้ทำวิจัย เรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์” พบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ประชาชนที่มีการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์หลักอภินิหารนิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี แตกต่างกันผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์หลักอภินิหารนิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน จำแนกตามการศึกษา อาชีพ และรายได้ ด้วยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) พบว่าโดยภาพรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าระดับ 1.3 อยู่ที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิชญ์ วิสารโท (พานนท) (2558) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักอภินิหารนิยธรรมของเทศบาลตำบลโนนสะอาดอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู” พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมบริหารงานตามหลักอภินิหารนิยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย (Body of knowledge) ที่ได้จากการสังเคราะห์ของ ผู้วิจัย เรื่อง การประยุกต์หลักอภินิหารนิยธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาลตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ในลักษณะแผนภาพที่แสดงแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเทศบาล

ตำบลท่าศาลา อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีนโยบายสร้างการเรียนรู้ให้ประชาชนตระหนักถึงความเป็นประชาธิปไตยที่ประกอบไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรม
2. มหาเถรสมาคม ควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุสงฆ์และสามเณรสามารถให้ความรู้ความเข้าใจแก่ ประชาชนในการสร้างวิถีประชาธิปไตย ตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า โดยพระสงฆ์จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการช่วยเหลือหาเสียงหรือสนับสนุนพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดโลกติเตียนได้ในภายหลังและเกิดผลกระทบตามมาได้

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

1. จัดทำโครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของประชาชนในด้านสิทธิหน้าที่ในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
2. สร้างการเรียนรู้เรื่องการสร้างสังคมประชาธิปไตยที่ประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ให้ประชาชนประจักษ์ทางด้านจิตวิทยาเพื่อสร้างจิตสำนึกอันดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัย การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับจังหวัดหรือในระดับประเทศ
2. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อจัดความขัดแย้งทางการเมืองของประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- กันต์ญาณัฐ อัสฎาวรพัฒน์. (2560). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของสตรีในเขตอำเภอเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช* (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- จินตนา จงฤกษ์งาม. (2559). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ซ้อน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง* (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชไมพร เหล่าพงศ์เจริญ. (2551). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการครู: ศึกษากรณีโรงเรียน กันทรลักษณ์วิทยา จังหวัดศรีสะเกษ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2541). *การมีส่วนร่วมในทางการเมือง*. กรุงเทพฯ: สารศึกษา.
- พระมหาวิษณุ วิสารโท (พานนท์). (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมของเทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสำราญ นนทพุทธิ (ทะสุนย์). (2558). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนงค์รัตน์ โรจน์สุรบุญกิจ. (2558). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น ของสตรีในเขตเทศบาลเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน* (ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

**แนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์
คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท***
**GUIDELINES FOR DEVELOPING THE WORK OF PUBLIC RELATIONS STAFF
THE DENT DENTAL CLINIC**

ธนิตา บุญโต, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมื่นเทพ
Thanita Boonto, Busakorn Watthanabut, Wirote Mueanthep
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail: wirote.mu@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการมุ่งใจในการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีเครื่องมือวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาลักษณะร่วมและข้อสรุปรวม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการมุ่งใจในการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการองค์กรด้านต่าง ๆ เริ่มมีการพัฒนาการทำงานของพนักงานที่จะส่งผลให้ผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ไปสู่ Smart Enterprise ที่มีหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทุกองค์กรจึงต้องหันมาปรับกลยุทธ์กันขององค์กรให้เติบโตได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด 2) แนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ พนักงานเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พบว่ามีความต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ในประเด็นดังต่อไปนี้ (1) การฝึกอบรม (2) การพัฒนา (3) การให้การศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนาการทำงาน; พนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์; คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท

Abstract

This research article was objectives as follows: 1) Study the current situation of incentives for developing the work of public relations employees and 2) Study Guidelines for Developing the Work of Clinic Public Relations Staff. Dentistry the Dent. This research is qualitative research that research tools are Semi-structured in-depth interviews from 18 key informants. The data were analyzed by finding common characteristics and conclusions by context content.

The research results were 1) the current situation of incentives for developing the work of public relations employees found that the management needs to develop the work of employees that will result in entrepreneurs changing from the traditional way of working to a Smart Enterprise that has the heart of driving the organization with strategies that stability grow and maximum efficiency. 2) Guidelines for Developing the Work of Clinic Public Relations Staff. Dentistry the Dent. need to promotes employees increase their knowledge and skills and work behaviors appropriate to their responsibilities. As a result, the organization would drive towards success according to the set goals that need to develop human capital in the following issues: (1) training (2) development (3) education.

Keywords: Work Development, Public Relations Staff; The Dent Dental Clinic

บทนำ

ปัจจุบันการขับเคลื่อนทางธุรกิจต้องเผชิญความท้าทายกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหลายด้านทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ความเสี่ยง และโอกาสที่ทำให้องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวตามสถานการณ์ และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน การขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความยั่งยืนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรสมควรให้มุ่งประเด็นความสำคัญและบูรณาการในการประกอบธุรกิจ โดยเริ่มพิจารณาตั้งแต่องค์ประกอบของทรัพยากรตั้งต้นของธุรกิจที่ประกอบไปด้วย 4 M ได้แก่ คน เงินทุน วิธีการ และการจัดการที่ธุรกิจควรมีโครงสร้างและกลไกในการกำกับดูแลกิจการที่ดีอันเป็นรากฐานสู่ความยั่งยืนโครงสร้างในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการ กรรมการที่เป็นตัวแทนผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการที่เป็นผู้บริหารและไม่ได้เป็น ผู้บริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการ

สรรหา คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง นโยบายการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ การบริหารความเสี่ยง ที่ครอบคลุมความเสี่ยงต่าง ๆ เช่น ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบริษัท ภิบาล ตลอดจนความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk) ระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอ (ศุภชัย ยาวะประภา, 2548)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์แรกในการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ให้มีทักษะคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ทักษะทำงาน มีการใช้ชีวิตพร้อมเข้าสู่ตลาดงานในทักษะในศตวรรษที่ 21 หรือที่เรียกว่า 21st Century Skills ซึ่งเป็นคำที่รวบรวมทักษะทั้งหมดที่เกิดขึ้นในโลกยุคใหม่ 21st Century Skills แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ Communication ทักษะในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมไปถึงทักษะด้าน Public Speaking Collaboration ทักษะในการทำงานกับผู้อื่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับเป็น Leadership คือ ทักษะในการเป็นผู้นำ เรียนรู้ถึงการปรับตัวตามสถานการณ์ และ Teamwork ทักษะในการทำงานเป็นทีมกับผู้อื่น Critical thinking ทักษะในการคิดวิเคราะห์และทักษะในการแก้ปัญหา Problem Solving Creativity ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะเอามาใช้ในการทำงานและการคิดแก้ปัญหา 4 กลุ่มทักษะนี้คือ 4C ที่คนรุ่นใหม่ทุกคนควรมีเพื่อเติมเต็มในการปฏิบัติงานและร่วมกันเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศไทย (บุษกร วัฒนบุตร, 2564) เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อให้มาสอดคล้องกับการดูแลทางด้านสาธารณสุข (บุญเกียรติ วุฒินัน เรืองรอง, 2561)

สุขภาพฟันมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำรงชีวิต เพราะนอกจากจะใช้ในการบดเคี้ยวอาหารเพื่อให้ร่างกายได้รับสารอาหารที่เพียงพอและนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีแล้วยังมีส่วนในการสร้างความมั่นใจในการดำรงชีวิตและการเข้าสังคมทั้งนี้เพราะการสูญเสียฟันและปัญหาสุขภาพช่องปากนำไปสู่ความผิดปกติของระบบบดเคี้ยว และการทำหน้าที่ของอวัยวะต่างๆที่เกี่ยวข้องตามไปด้วยและมีผลทำให้สูญเสียความสวยงามของใบหน้าเสียบุคลิกภาพและการออกเสียงในการพูดประชาชนจึงหันมาใส่ใจสุขภาพช่องปากมากขึ้นโดยการพบทันตแพทย์ปีละ 2 ครั้ง เพื่อดูแลรักษาสุขภาพช่องปากให้สมบูรณ์ในการจัดบริการทันตกรรมที่ผ่านมาผู้กำหนดนโยบายทั้งกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานรับผิดชอบสิทธิ

ประกันสุขภาพต่างก็ให้ความสำคัญกับการให้บริการทางทันตกรรม 2 ด้านหลักได้แก่ การบริการรักษาและบริการทางทันตกรรม ได้มีการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์สุขภาพช่องปากประเทศไทย พ.ศ. 2555-2559

จากที่กล่าวมาข้างต้น ธุรกิจเกี่ยวกับทันตกรรมนั้นบุคลากรที่รับผิดชอบด้านประชาสัมพันธ์ควรมีความรู้ทักษะต่างๆในขอบเขตงานของตน ผู้วิจัยเห็นสมควรที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท์เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานสร้างความมั่นใจว่าทุกคนในองค์กรเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม ซึ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์ตอบสนองต่อการเติบโตขององค์กร ที่มีความจำเป็นต้องวางแผนในการพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางขององค์กร มุ่งประเด็นการการเข้าใจความต้องการของพนักงาน เพื่อนำไปผลักดันให้บุคลากรเป็นใช้สมรรถนะของตนเองอย่างเต็มที่ มุ่งพัฒนาการทำงานที่มุ่งผลลัพธ์ตามเป้าหมายด้วยแรงจูงใจที่เหมาะสม ปรับตัวทันกับสถานการณ์และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจูงใจในการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท์

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วยพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท์ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาทุนมนุษย์ จำนวน 18 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารระดับสูง 1 คน ผู้จัดการแผนกประชาสัมพันธ์ 2 คน ผู้จัดการฝ่ายประชาสัมพันธ์ 2 คน หัวหน้างานประชาสัมพันธ์ 13 คน เกณฑ์พนักงานมีอายุงาน 3 ปี ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีเครื่องมือวิจัยประกอบด้วย

1. ผู้วิจัย คือ ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับตนเอง ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท์ เพื่อให้เกิดความรู้ทางทฤษฎี

1.2 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พร้อมกับศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรับคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา ซึ่งมีกระบวนการจัดทำดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดและหัวข้อการสัมภาษณ์

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งมีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า โดยทำการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์อย่างกว้าง

2.4 เสนอร่างแบบสัมภาษณ์การวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)

2.6 นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามจุดประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามนั้นใช้ได้ จากการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้องของคำถามผลที่ได้ค่า IOC มีค่า 1.0

2.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ในประเด็นคำถามให้มีความกระชับและชัดเจนมากขึ้น

2.8 นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. เครื่องมือช่วยจดบันทึก คือ เครื่องบันทึกภาพ เสียง สมุด และปากกา สำหรับบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ภายใต้รูปแบบการสนทนาแบบกึ่งทางการ

2. การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์กร จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียง และวิเคราะห์หาข้อสรุป (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย
2. เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษา
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้ข้อมูลอิมตัว และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ทำการสังเคราะห์แนวทางทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท์ โดยประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาผนวกกับทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. เชื่อมโยงข้อมูล และพิจารณาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์
5. สรุปและอภิปรายผลพร้อมข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1 สภาพปัจจุบันของการมุ่งใจในการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์

ลำดับชั้นความต้องการ	ประเด็น	จำนวนความถี่	ร้อยละ
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)	การจัดการสวัสดิการภายใน คลินิก	12	66.67
2. ความต้องการความมั่นคง (Security needs)	การจัดการสวัสดิการ เกี่ยวกับความมั่นคงทางด้าน ค่าตอบแทน	15	83.33
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs)	พัฒนาทักษะการสื่อสาร	15	83.33
4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem needs)	ความต้องการความเคารพนับถือ	14	77.77
5. ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self actualization needs)	การได้ค้นพบศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทัศนคติของตนเอง	15	83.33

ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท ตามหลักการทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ พนักงานมีความต้องการในการมุ่งใจในชั้นความต้องการความมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง ในระดับที่เท่ากัน ในขณะที่ความต้องการชื่อเสียงเป็นลำดับรองลงมา และ ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นลำดับสุดท้าย ในทำนองเดียวกันความต้องการในการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ เพื่อก่อให้เกิดสมรรถนะในการทำงาน อัน เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทุนมนุษย์ เนื่องด้วยสมรรถนะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงมีการนำสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหาร องค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การ บริหารทุนมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนางาน บริการ พนักงานต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ต้องมี เป้าหมายที่ ชัดเจนเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้น แรงจูงใจ ในยุคสมัยนี้ คลินิกทันตกรรมแพร่หลายเป็นอย่างมาก การพัฒนา The Dent เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ The Dent เป็นคลินิกชั้นนำของประเทศได้อย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างฝันให้ถึงเป้าหมาย สร้างการมีโอกาสมิความก้าวหน้าในหน้าที่ พัฒนาตนเองหาประสบการณ์เพื่อความมุ่งเป้า

เพื่อความสำเร็จ การสร้างต้นแบบเพื่อพัฒนาตัวเอง สร้างแรงจูงใจในสิ่งที่เราจะได้เห็น คลินิก The Dent ไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ สร้างการชื่นชมแก่พนักงาน เข้าให้เห็นผลงานที่ร่วมกันทำงาน ไม่ว่าจะเป็นชื่อเสียงที่คนรู้จักคลินิกมากขึ้น การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มพลัง การคิดบวก การทำงานที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพด้วย แรงบันดาลใจในการทำงาน ตั้งเป้าหมาย มีรูปแบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่น่าสนใจ และชัดเจนเป็นระบบ ด้วยการมอบหมายงานที่ทำทนาย และพัฒนาทักษะพนักงาน ให้กำลังใจและสร้างเป้าหมายไว้เพื่อให้ทุกคนไปในทางเดียวกัน ความต้องการหรือความปรารถนาที่ผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานหลายวิธีหรือหลายกระบวนการ ซึ่งจะก่อให้เกิดการดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงาน ในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ โดยแนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท ควรมุ่งฝึกอบรม

2. การพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นต้องการ โดยแนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท ควรมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ให้ใหม่อยู่เสมอ พัฒนา สถานที่ การบริการ ความสะอาด เรียบร้อยอยู่เสมอ พัฒนาความรู้ ความสามารถ เฉพาะทางทันตกรรม ให้ทันสมัยอยู่เสมอ พัฒนาระบบการทำงานให้พร้อมรองรับ บุคลากรที่พัฒนาขึ้น

3. การให้การศึกษา เป็นวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุกๆด้านให้กับบุคคล โดยแนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์

คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท์ ควรมุ่งให้การศึกษา โดยแนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท์ ที่จะสร้างองค์กรจะก้าวไปได้ไกลอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีศักยภาพ ฉะนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นพันธกิจสำคัญที่จะต้องใส่ใจ นอกจากกระบวนการนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นได้ด้วยนั้น ก็ยังช่วยรักษาพนักงานที่ดีมีศักยภาพให้ทำงานร่วมกับองค์กรได้ระยะยาวอีกด้วย รวมถึงช่วยสร้างความภักดีให้กับองค์กร ตลอดจนร่วมพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ต่อไป ในยุคนี้สิ่งสำคัญแรกที่บริษัทให้ความสำคัญไม่แพ้การทำงานก็คือการทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งนี้แท้ที่จริงแล้วคือภารกิจหลักอย่างหนึ่งของฝ่ายทุนมนุษย์ที่มีมานานแล้ว เพียงแต่ว่าอาจจะเป็นการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานมากกว่าที่จะพุ่งเป้าไปที่การสร้างความสุขให้กับการทำงานอย่างในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องกับทุกส่วนในองค์กร ไม่เว้นแม้แต่สายงานบริหารทุนมนุษย์เองที่ปัจจุบันนี้มีเทคโนโลยีเกิดขึ้นมากมายเพื่อมาช่วยเหลืองานด้านนี้โดยเฉพาะ ให้ฝ่ายทุนมนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ฝ่ายทุนมนุษย์ยุคใหม่จึงควรต้องอัปเดตเทคโนโลยีอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับสายงานของตัวเอง และต้องรู้จักนำเอาเทคโนโลยีนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและมีประสิทธิภาพกับการบริหารทุนมนุษย์ให้มากที่สุดอีกด้วย เพราะฝ่ายทุนมนุษย์นั้นก็เปรียบเสมือนกับน้ำมันเครื่องที่ต้องคอยหยอดให้เครื่องจักรทำงานอย่างราบรื่น ไม่สะดุด เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงสุด หากน้ำมันเครื่องไม่มีประสิทธิภาพแน่นอนว่าเครื่องจักรต้องเดินไม่เรียบ การทำงานก็จะลดคุณภาพลง ในอีกทางหนึ่งหากเครื่องจักรไม่มีน้ำมันเครื่อง ก็จะทำให้ทำงานสะดุดไปจนถึงติดขัดจนทำงานไม่ได้ ดังนั้นฝ่ายทุนมนุษย์จึงควรเป็นน้ำมันเครื่องที่ดีให้กับเครื่องจักรในยุคดิจิทัลนี้ด้วย เพื่อให้ทุกคนในองค์กรขับเคลื่อนการทำงานได้ราบรื่นและมีประสิทธิภาพที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการสนใจในการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์

สภาพปัจจุบันของการสนใจในการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการพัฒนาขององค์กรเพื่อให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะภาคเศรษฐกิจและการดำเนินธุรกิจที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางดังกล่าวมากขึ้นทุกขณะ การบริหารจัดการองค์กรด้านต่าง ๆ เริ่มมีการพัฒนาการทำงานของพนักงานที่จะส่งผลให้ผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานรูปแบบเดิม ๆ ไปสู่ Smart Enterprise หรือผู้ประกอบการที่มีศักยภาพสูง และพนักงานทั่วไปจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาไปสู่พนักงานที่มีความรู้ ความ

เชี่ยวชาญ และทักษะที่สูงขึ้นตามลำดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับบริบทของการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นฝ่ายที่ดูแลงานทางด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องมีการปรับตัวตามไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกบริษัท อันเนื่องมาจากทุนมนุษย์เป็นฟันเฟืองหลัก และหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทุกองค์กรจึงต้องหันมาปรับกลยุทธ์กัน เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เติบโตได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช สุภาพวานิช และคณะ(2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา พบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.70) ปฏิบัติงานมากที่สุดใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ร้อยละ 74.20) คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจังหวัดยะลาอยู่ในระดับมาก ($M=3.57$, $SD=0.42$) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์เชิงบวก และแรงจูงใจในการทำงาน

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ คลินิกทันตกรรม เดอะเดนท์ เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ พนักงานเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานหลายวิธีหรือหลายกระบวนการ ซึ่งจะก่อให้เกิดการดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามา ปรับปรุงความสามารถในการทำงาน องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พบว่า มีความต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ในประเด็นดังต่อไปนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนา 3) การให้การศึกษา สอดคล้องกับ สมชาย สรรพเสริฐ (2552) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวม และรายด้านมีปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาในด้านวิธีการพัฒนา ความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การสัมมนา ในด้านความจำเป็นในทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย นอกจากนั้นความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่คาดหวังว่าตำรวจท่องเที่ยวควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดย

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 6 ประเด็น ได้แก่ 1. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม 3. พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ 4. พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ 5. สร้างบรรยากาศและการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน 6. พัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของหน่วย

องค์ความรู้

- การบริหารจัดการองค์กรด้านต่าง ๆ
- การพัฒนาการทำงานของพนักงานที่มีหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร
- ทุกองค์กรจึงต้องหันมาปรับกลยุทธ์กันขององค์กรให้เติบโตได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- สภาพปัจจุบันของการมุ่งใจในการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์

(1) การฝึกอบรม (2) การพัฒนา (3) การให้การศึกษา

- แนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. บริษัทควรกำหนดการจัดการความรู้และหลักสูตรมาตรฐานในการพัฒนาพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ของบริษัทฯ เพื่อเป็นแบบแผนมาตรฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท
2. บริษัทควรกำหนดนโยบายในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
3. บริษัทควรพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะขั้นตอนของการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนา และขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการพัฒนา
4. บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการหลักสูตรการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กร
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

- ชมพูนุช สุภาพวานิช และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 6(2), 115-125.
- บุญเกียรติวัฒนเรืองรอง. (2561). การพัฒนางานส่งเสริมป้องกันโรคฟันผุเด็กปฐมวัย ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารแบบสนทนากลุ่ม. *วารสารสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง*, 3(1), 11-23.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา Soft Skills ของเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(1), 87-94.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย สรรประเสริฐ. (2552). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟ ของบริษัทเอสเพลสโซ*

KNOWLEDGE MANAGEMENT GUIDEDANCE FOR BUSINESS DEVELOPMENT IN ROASTING COFFEE BEANS OF ESPRESSO CO, LTD.

ประทีป โสดา, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมื่นเทพ

Prateep Soda, Busakorn Watthanabut, Wirote Mueanthep

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University

Corresponding Author E-mail: wirote.mu@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ 2) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ 3) เพื่อสร้างแนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 คน สำหรับการหาลักษณะร่วมและข้อสรุปรวม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพทั่วไปในปัจจุบันของการพัฒนาทุนมนุษย์ มีจุดแข็ง คือ นโยบายและการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทฯ จุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ โอกาส คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลและทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ทำได้ง่ายขึ้น อุปสรรค ได้แก่ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอย 2) ความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่าบริษัทฯ ต้องการให้พัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ ความเข้าใจในธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความเชี่ยวชาญในงานการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน 3) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จพบว่า

*Received October 6, 2023; Revised October 31, 2023; Accepted October 31, 2023

บริษัทควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ กำหนดแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรและบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การจัดการความรู้; พัฒนาธุรกิจ; ธุรกิจค้าเมล็ดกาแฟ

Abstract

The objective of this research was: 1) To study the general conditions of knowledge management to develop the coffee roasting business of Espresso Company. 2) To study the process of knowledge management to develop the coffee roasting business of Espresso Company. 3) To create knowledge management guidance for business development in roasting coffee beans of Espresso Co.,Ltd. This research was qualitative research and research tool was semi-structured in-depth interview techniques from 8 key informants for finding common characteristics and conclusions by context content.

The research results were 1. the general conditions of knowledge management to develop the coffee roasting business of Espresso Company has strengths were the company's policy and emphasis on human capital development and weakness were creating a good attitude towards human capital development and managing the human capital development process. While Opportunities were technological advancements and online learning resources that allow everyone to access information and make learning Developing human capital is easier and obstacles were economic downturn by spread of the coronavirus (COVID-19) 2. the process of knowledge management to develop the coffee roasting business of Espresso Company found that human capital development needs staff understanding of the business and organizational goals, teamwork that always learning and developing by himself such as expertise in responsible performance work commitment to work to achieve Successful results: systematic analytical thinking ability that solve problems and make decisions, morality and ethics 3. knowledge management guidance for business development in roasting

coffee beans of Espresso Co,Ltd. should create a positive attitude towards human capital development by organizational policy .

Keywords: Knowledge Management; Business Development; Coffee Roasting Business

บทนำ

กาแฟนับว่าเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญชนิดหนึ่งของโลกมีมูลค่าในตลาดรองจากน้ำมัน มีการบริโภคอยู่ทั่วโลก ส่งผลให้อุตสาหกรรมกาแฟมีความสำคัญกับตลาดต่างประเทศควบคู่ไปกับการทำตลาดภายในประเทศ ในอดีตร้านกาแฟในยุคก่อนจะเป็นในรูปแบบของสากาแฟเป็นสถานที่พบปะพูดคุยกันในตอนเช้า ยุคถัดมาจะเป็นในรูปแบบของกาแฟแบบชงหรือกาแฟสำเร็จรูปที่ให้ความสะดวกและรวดเร็วกับผู้บริโภคและในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ารูปแบบของธุรกิจกาแฟมีลักษณะที่ทันสมัยและเป็นสากล มีการขยายธุรกิจให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่มีเพิ่มมากขึ้น(ชูชัย สมितिไกร, 2554) จากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่หันมาให้ความสนใจกับการบริโภคกาแฟ มีการสร้างช่องทางในการจำหน่ายให้กับธุรกิจกาแฟ โดยการเปิดให้บริการตามสถานที่ต่าง ๆ นอกจากนักธุรกิจกาแฟยังต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นกลไกสำคัญให้เกิดความสำเร็จ อาทิ เช่น การสื่อสารกับบุคคลอื่น การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำ (บุษกร วัฒนบุตร, 2564) มีการแสวงหากรรมวิธีหรือกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือกระบวนการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และปัจจุบันเครื่องดื่มประเภทกาแฟสดเริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย มีการเติบโตประมาณ 40-60% เนื่องจากธุรกิจร้านกาแฟมีการแข่งขันที่สูงมาก การบริหารร้านกาแฟจึงต้องเข้าถึงกลุ่มลูกค้าของตนเองให้มากที่สุดและสร้างตราयीหือของร้าน มีการจำหน่ายอุปกรณ์การชงกาแฟหรือภาชนะที่มีตราเป็นเอกลักษณ์ไว้จำหน่าย พนักงานของร้านควรมีอัธยาศัยดีมีใจรักบริการ ยิ้มแย้มกับลูกค้า และที่สำคัญต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องกาแฟอย่างผู้เชี่ยวชาญ สำหรับเมล็ดกาแฟคั่ว ซึ่งเป็นวัตถุดิบสำคัญที่สุดของการชงกาแฟซึ่งในแต่ละชนิดของเมล็ดกาแฟจะให้รสชาติที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละวิธีการคั่ว (ชนรินทร์ หมดห้วง, 2560)

ดังนั้น บริษัทเอสเพลสโซจึงต้องการจัดการด้านการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งไม่กระจายความรู้ไปถึงตัวบุคคล ความรู้ที่อยู่ในเอกสาร ไม่สามารถนำมาพัฒนาให้เป็นระบบได้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถแข่งขันสูงสุด ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาการจัดการความรู้และหาความรู้เพิ่มเติมจึงได้จัดทำวิจัยในหัวข้อการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ โดยเก็บข้อมูลจาก

ผู้บริหารและพนักงานในบริษัท ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซให้มีความมั่นคงสามารถส่งมอบคุณค่าของสินค้าสู่ผู้บริโภค และพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ
2. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ
3. เพื่อสร้างแนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นที่ศึกษา ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารและพนักงานขององค์กร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาทุนมนุษย์ จำนวน 8 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติ เป็นพนักงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่ายผู้บริหารระดับสูง และ อายุงาน 1 ปี ขึ้นไป

เครื่องมือการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่ได้มาจากการทบทวนเอกสารตำรา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์กร จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียง และวิเคราะห์หาข้อสรุป (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย
2. เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษา
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้ข้อมูลอ้อมตัว และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ทำการสังเคราะห์แนวทางการจัดการความรู้ โดยประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาผนวกกับทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. เชื่อมโยงข้อมูล และพิจารณาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์
5. สรุปและอภิปรายผลพร้อมข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัท เอสเพลสโซ

กาแฟเป็นเครื่องดื่มที่ผลิตมาจากเมล็ดกาแฟคั่วที่เป็นผลผลิตมาจากต้นกาแฟ ปัจจุบันผู้คนมีรสนิยมในการดื่มกาแฟ และแสวงหากาแฟที่รสชาติดี ซึ่งส่งผลจากการคั่วที่ใช้ระดับความร้อนในระดับต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้รสชาติของกาแฟแตกต่างกันออกไป เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานในการคั่วกาแฟมีความเป็นสากล รสชาติสม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็งของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ ได้แก่

1. ผู้นำบริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดเก็บความรู้ในการสร้างมาตรฐานการคั่วกาแฟไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร
2. ผู้นำบริษัทให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น
3. ผู้นำบริษัทพยายามสร้างกระบวนการความรู้ ในการสร้างระบบและกลไกในการนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ ผลักดันทำให้เกิดการปรับปรุง และเช่น การสร้างทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ แล้วนำมาจดบันทึก และความรู้ที่ชัดเจน เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆเช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ ไว้ใช้ภายในบริษัท

4. มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารในองค์กรควรมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้

จากวิสัยทัศน์ของผู้นำบริษัทจะเห็นได้ว่าการสร้างพื้นที่การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดปัจจัยสำคัญของการจัดการความรู้ โดยพัฒนาภายในบริษัทกับทุก ๆ ส่วนที่เป็นพันธมิตรเพื่อการขับเคลื่อนบริษัท ตามรายละเอียดดังนี้

1. ตัวบุคคล ได้แก่ สร้างทัศนคติว่าความรู้คืออำนาจ ควรแบ่งปันกัน นำความรู้ของตนไปสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่น มุ่งมั่นในการเรียนรู้จากผู้อื่น และสร้างความคุ้นเคยกับบุคคลที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วย

2. ส่วนรวมและโครงสร้าง สร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารให้การสนับสนุน สร้างระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการจัดการการเรียนรู้ และสร้างระบบการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่แลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น

3. ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร สร้างการพัฒนาศักยภาพในองค์กรบุคลากรให้ความร่วมมือในการให้ความรู้ ผู้บริหารยอมรับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการทดลองสิ่งใหม่ และการบริหารที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์กร

โดยสามารถวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาธุรกิจตัวเมสติกกาแพของบริษัทเอสเพลสโซ ได้แก่

จุดแข็ง จะเป็นการสร้างระบบและกลไกในการจัดการขั้นตอนการควักกาแพโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยบริหาร และเป็นเครื่องมือในการผลิต

จุดอ่อน จะเป็นบุคลากรในองค์กรยังต้องสร้างความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การผลักดันอย่างไม่ถูกวิธีของผู้บริหาร ที่ผ่านมามพบว่าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีแรงกดดัน และขาดแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี

โอกาส จะเป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในธุรกิจและการสร้างระบบการจัดการความรู้

อุปสรรค จะเป็นภาษาเป็นอุปสรรคในการสื่อความรู้พัฒนาทักษะการสื่อสาร

2. กระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจตัวเมสติกกาแพของบริษัทเอสเพลสโซ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า กระบวนการจัดการความรู้ สามารถจัดการได้ 4 ขั้นตอนได้แก่

1. การสร้างความรู้ (knowledge creation)
2. การประมวลความรู้ (knowledge codification)
3. การเผยแพร่ความรู้ (knowledge distribution)

4. การประยุกต์ใช้ความรู้ (knowledge utilization)

องค์กรต้องสร้างกระบวนการที่เก็บความรู้ ซึ่งสะดวกแก่ผู้ใช้ อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและถ่ายโอนความรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้าง การถ่ายโอน และใช้ความรู้ และมีการจัดการความรู้เช่นเดียวกับทรัพย์สินอื่นภายในองค์กร สำหรับปัจจัยที่นำระบบการจัดการความรู้ไปสู่ความสำเร็จ มีดังนี้

1. องค์กรต้องมีวัฒนธรรมที่ยึดหยุ่นในการจัดการความรู้
2. มีจุดประสงค์และประโยชน์ต่อองค์กรชัดเจน
3. ผู้นำด้านความรู้เป็นคนที่ผลักดันโครงการจัดการความรู้ให้เป็นจริง
4. มีกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ
5. ได้รับการสนับสนุนและพันธะผูกพันจากผู้บริหารอาวุโส
6. มีการใช้โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี
7. โครงสร้างองค์กรสนับสนุนการจัดการความรู้
8. บุคคลภายในองค์กรมีทัศนคติเชิงบวกกับการสร้าง การใช้ และการแบ่งปัน

ความรู้

9. การประเมินผลการจัดการความรู้

3. แนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนารูจิกค้าเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ในธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ พบว่าควรจัดการแบ่งประเภทความรู้ และการจัดการให้ชัดเจนเพื่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในบริษัทดังนี้

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นลักษณะของความเชื่อ เป็นทักษะเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีอติวิสัย มีมุมมองหรือความคิดเห็นของบุคคล บริษัทจึงควรสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ ผ่าน

1. นโยบายขององค์กร
2. กระบวนการทำงาน
3. ซอฟต์แวร์
4. เอกสาร
5. กลยุทธ์
6. เป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป คือ แนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซจะเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ให้เป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรรองรับการที่จะเป็นผู้นำในธุรกิจการคั่วเมล็ดกาแฟสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

1. บรรลุเป้าหมายของงาน
2. การบรรลุเป้าหมายด้านการพัฒนาคน
3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้
4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนี้โดยคนในเพราะเป็นคนที่อยู่ดูแลผู้บริหารและรู้ข้อมูลพนักงานดีที่สุด และการดำเนินโครงการในแต่ละขั้นตอนต้องพิจารณาว่าใครน่าจะเหมาะสมมากที่สุด เช่น บางขั้นตอนอาจจะให้คนในดำเนินการ บางคนขั้นตอนอาจจะเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยาย บางขั้นตอนอาจจะต้องใช้บริการที่ปรึกษา หรือบางขั้นตอนอาจจะต้องใช้หลายคนรวมกัน ทั้งนี้องค์กรไม่ควรหวังพึ่งคนภายนอกทำให้เพียงอย่างเดียว คนในจำเป็นต้องเป็นแรงงานเอง ต้องเป็นเสาหลักในการวางแผนและติดตามควบคุมทั้งกระบวนการ โดยเลือกใช้บริการจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง แต่ละด้านให้เหมาะสมก็อาจจะเพียงพอนอกจากนี้ผู้รับผิดชอบโครงการควรจะทำหน้าที่ในการประเมินผู้ให้บริการอีกทางหนึ่งด้วย สรุปคือความสำเร็จของการตอบโจทย์ผู้บริหารในข้อนี้ จะขึ้นอยู่กับวิเคราะหและการวางแผนโครงการของคนในองค์กรมากกว่าอาศัยคนนอก แต่เฉพาะส่วนของการดำเนินโครงการอาจจะใช้บริการจากภายนอกได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ

การจะทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสู่การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ จะต้องเริ่มจากการตั้งสมมติฐานว่า กาแฟเป็นเครื่องดื่มที่ผลิตมาจากเมล็ดกาแฟคั่วที่เป็นผลผลิตมาจากต้นกาแฟ ปัจจุบันผู้คนมีรสนิยมในการดื่มกาแฟ และแสวงหากาแฟที่รสชาติดี ซึ่งส่งผลมาจากการคั่วที่ใช้ระดับความร้อนในระดับต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้รสชาติของกาแฟแตกต่างกันออกไป เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานในการคั่วกาแฟมีความเป็นสากล รสชาติสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรรณ โสมาศรี (2549) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริโภคกาแฟของผู้บริโภคในเขตเมืองพัทยา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เห็นว่ามีสำคัญในการตัดสินใจบริโภคกาแฟในระดับมีผลมากที่สุดคือ ปัจจัยเรื่องเมล็ดกาแฟที่นำมาใช้ต้องมีคุณภาพสูง

2. กระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ

เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่การสร้างกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พบว่าองค์กรต้องสร้างที่เก็บความรู้ ซึ่งสะดวกแก่ผู้ใช้ อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและถ่ายโอนความรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสร้าง การถ่ายโอน และการใช้ความรู้ และมีการจัดการความรู้เช่นเดียวกับทรัพย์สินอื่นภายในองค์กร สำหรับปัจจัยที่นำระบบการจัดการความรู้ไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ เสาวนีย์ อาซากิจ (2550) ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคกาแฟคั่วบด และกาแฟสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากการศึกษาวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้บริโภคกาแฟคั่วบดและ กาแฟสำเร็จรูป ผู้บริโภคส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการดื่มกาแฟคั่วบดและกาแฟสำเร็จรูปเฉลี่ย 1 แก้วต่อวัน มีค่าใช้จ่ายในการดื่มเฉลี่ย 56 บาทต่อครั้ง และกาแฟสำเร็จรูปเฉลี่ย 14 บาทต่อครั้ง ลักษณะกาแฟที่ชอบดื่ม คือ ชอบดื่มกาแฟคั่วบดเย็น และกาแฟสำเร็จรูปแบบร้อน รสชาติกาแฟที่ดื่มเป็นประจำ คือ รสกลมกล่อม เข้มข้น หวานมัน ยี่ห้อของกาแฟคั่วบดที่นิยมบริโภค คือ สตาร์บัคส์ และกาแฟสำเร็จรูป คือ เนสกาแฟ ลักษณะการดื่มกาแฟกับยี่ห้อ มีการดื่มกาแฟยี่ห้อเดียวทุกครั้งเหตุผลที่ดื่มกาแฟ เพื่อแก้่วงนอน โอกาสที่ดื่มกาแฟ คือ ก่อนหรือระหว่างทำงาน และสถานที่ซื้อกาแฟจะเลือกซื้อกาแฟคั่วบดจากร้านอาหารหรือร้านค้าทั่วไป และเลือกซื้อกาแฟสำเร็จรูปจากห้างสรรพสินค้า หรือซูเปอร์มาร์เก็ต

3. แนวทางการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาธุรกิจคั่วเมล็ดกาแฟของบริษัทเอสเพลสโซ

แนวทางในการจัดการความรู้ของบริษัทเอสเพลสโซ มีขั้นตอนที่ควรดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานและองค์กร เสาะหาความรู้ที่ต้องการ ปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน ประยุกต์ใช้ความรู้กับงานของตน นำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้แล้วมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้และ จัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึก และเชื่อมโยง ให้เหมาะกับการใช้งานมากขึ้น สอดคล้องกับ ปิยะ พลະปัญญา และณัฐธิดา กานต์ปันทูกาศ (2562) ศึกษาเรื่องกระบวนการผลิตกาแฟอาราบิก้า พื้นที่ชุมชนบ้านผาหมี ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีอาชีพหลักคือการปลูกกาแฟ มีการผลิตกาแฟเป็นไปในเชิงอนุรักษ์ ส่วนใหญ่จำหน่ายผลผลิตกาแฟให้กับชุมชนและพ่อค้าท้องถิ่น การ

ปลูกกาแฟในระยะที่เหมาะสม คือ 1.5×2.0 เมตร ส่งผลให้ง่ายต่อการจัดการในแปลง และใช้ประโยชน์จากพื้นที่ได้สูงสุด มีการใส่ปุ๋ยเพื่อบำรุงต้นกาแฟและดินอย่างน้อยละ 1 ครั้งหลังกาแฟออกดอก โดยแรงงานส่งผลถึงความต้องการของเกษตรกรที่อยากจะได้รับการอบรมการเพิ่มพูนองค์ความรู้ โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมก่อนการปลูกการปลูกและการดูแลรักษา การป้องกันกำจัดโรคและแมลงศัตรูที่สำคัญของกาแฟอราบิก้า การแปรรูปกาแฟอราบิก้า การจัดการเก็บเกี่ยว ฯลฯ การแปรรูป การคั่วจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมไปถึงการเข้าไปตรวจเยี่ยมพื้นที่ปลูกกาแฟและการให้คำปรึกษา

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัทควรกำหนดแผนการจัดการความรู้ และสร้างหลักสูตรมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ เพื่อเป็นแบบแผนมาตรฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัท

2. บริษัทควรกำหนดนโยบายในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัทควรพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะขั้นตอนของการจัดการความรู้ในแต่ละขั้นตอน และขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการพัฒนา

2. บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ขององค์กร

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานภายใต้ฐานของสังคมแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวรรณ โสมาศรี. (2549). *พฤติกรรมกรรมการบริโภคราคาแฟของผู้บริโภคในเขตเมืองพัทยา* (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทั่วไป) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2564). พฤติกรรมใหม่การเรียนรู้ของทุนมนุษย์ในยุค COVID-19. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(4), 294-305.
- เสาวนีย์ อาษากิจ. (2550). *เปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมกรรมการบริโภคราคาแฟคั่วสดและกาแฟสำเร็จรูปของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะ พลະปัญญา และณัฐตากานต์ ปินทุภาส. 2562. การศึกษากระบวนการผลิตเมล็ดกาแฟอาราบิก้าของวิสาหกิจชุมชนบ้านผาหมี่ตำบลเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. *วารสารวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร*, 36(2), 101-105.
- ชูชัย สมมติไกร. (2554). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนเรรินทร์ หมัดห้วง. (2560). *การจัดการธุรกิจและกลยุทธ์ 9Ps ของธุรกิจกาแฟแบรนด์ท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการของผู้บริโภคในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของ คลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพัทยา*

THE MARKETING MIX FACTORS AFFECTING SATISFACTION IN SERVICE OF BEAUTY CLINICS DHEVACCLINIC PATTAYA

พนิดา พิริยะวรกุล, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมั่นเทพ

Panida Piriyaworakul, Busakorn Watthanabut, Wirote Mueanthep

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University

Corresponding Author E-mail: wirote.mu@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพัทยา และ 2) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพัทยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรในการวิจัยเป็น ประชาชนที่ใช้บริการคลินิกความงาม ตีวาศคลินิกพัทยา โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนที่ใช้บริการคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพัทยา ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกแบบเจาะจงหรือแบบบังเอิญ จำนวน 400 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพัทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจด้านความพึงพอใจของลูกค้ามากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพัทยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = .616) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านกระบวนการมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .695) และ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านกระบวนการมีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพัทยา มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านราคา และด้านผลิตภัณฑ์ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพัทยา ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนประสมการตลาด; ความพึงพอใจในการรับบริการ; คลินิกเสริมความงาม

* Received October 6, 2023; Revised October 31, 2023; Accepted October 31, 2023

Abstract

The objectives of this research were 1) To study satisfaction in services provided by beauty clinics as Diva Clinic Pattaya and 2) To study marketing mix factors that affect satisfaction with beauty clinic services as Diva Clinic Pattaya. This research is quantitative research. The population used in this research is people who use beauty clinic services as Diva Clinic Pattaya The sample is people who use beauty clinic services Diva Clinic Pattaya This was obtained from a random sampling of 400 purposive or random samples.

The research results were 1) satisfaction in services provided by beauty clinics as Diva Clinic Pattaya that overall is at a high level, when considering each aspect, it was found that respondents were most satisfied with customer satisfaction. 2) marketing mix factors that affect satisfaction with beauty clinic services as Diva Clinic Pattaya found that a whole is at a high level ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = .616) when considering each aspect, it was the highest satisfaction was in the process ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .695) and the process marketing mix factor. Affects satisfaction with beauty clinic services. Diva Clinic Pattaya the most, followed by marketing promotion, price, and product. Influences satisfaction with beauty clinic services. Diva Clinic Pattaya, respectively, with statistical significance at the .05.

Keywords: The Marketing Mix Factors; Satisfaction in Services; Beauty Clinics

บทนำ

ธุรกิจคลินิกเสริมความงาม เป็นธุรกิจที่ก่อเกิดมาจากการต้องการของบุคคลที่ต้องการที่จะมี รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ และบุคลิกภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างมั่นใจให้กับตัวเองมากยิ่งขึ้น สำหรับธุรกิจนี้จึงกลายเป็นหนึ่งในธุรกิจที่ได้รับความนิยมที่สามารถสร้างผลกำไรให้แก่เจ้าของธุรกิจอยู่ไม่น้อยก็น้อย โดยเม็ดเงินหมุนเวียนในธุรกิจนี้ ที่มีมูลค่าไม่ต่ำกว่า 12,000 ล้านบาทต่อปี จากจำนวนคนที่เข้ามาใช้บริการมากมาย โดยไม่จำกัดเพศ หรืออายุ มีตั้งแต่วัยเรียน ไปจนถึงวัยทำงาน หรือแม้แต่วัยเกษียณ ส่งผลให้เจ้าของธุรกิจหลายราย เล็งเห็นโอกาสและต้องการเข้ามาในตลาดเพิ่มขึ้น จึงทำให้แข่งขันในตลาดค่อนข้างรุนแรง เพื่อแย่งชิงผู้บริโภคให้เข้ามาใช้บริการให้มากที่สุด (พิมพ์ขวัญ บุญจิตต์พิมล, 2560)

ธุรกิจความสวยงาม มีผลให้ธุรกิจความงามเป็นธุรกิจหนึ่งที่น่าสนใจและมีโอกาสเติบโตอย่างต่อเนื่องร้อยละ 15-20 ทุกปี ในปี 2562 ตลาดคลินิกความงามไม่รวมโรงพยาบาลและหรือคลินิกเวชกรรมทั่วไป โรงพยาบาลและหรือคลินิกศัลยกรรม และสถาบันลดน้ำหนักมีสัดส่วนมูลค่าสูงถึง 30,000 ล้านบาท แม้ว่าในปี 2563 วิฤติเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด 19 จะทำให้หลายอุตสาหกรรมหยุดชะงัก แต่หลังจากมีการผ่อนปรน ให้คลินิกความงามกลับมาเปิดอีกครั้ง พบว่า ตลาดความงามโดยเฉพาะผิวหนังมีฟื้นกลับมาถึงร้อยละ 80 - 90 (กรุงเทพธุรกิจ, 2564) ซึ่งสอดคล้องภาพรวมธุรกิจสุขภาพและความงามในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและเติบโตมากกว่าร้อยละ 100 สวนทางกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด เช่น ช่วงที่เศรษฐกิจซบเซา ภาวะเงินเฟ้อ หรือปัญหาทางการเมือง ส่วนใหญ่คนหันมาดูแลตัวเองให้ดี อยู่เสมอ โอกาสและความน่าสนใจนี้ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติต่อความสวยความงามที่เปิดกว้างขึ้น ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีแนวโน้มที่จะใช้จ่ายในการใช้บริการแพร่ขยายไปยังกลุ่มลูกค้าที่มีความหลากหลายมากขึ้น ได้แก่ กลุ่มผู้ชาย กลุ่มวัยนักเรียน นักศึกษา และกลุ่มวัยทำงาน

ดังนั้นคลินิกเสริมความงาม จำเป็นต้องวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับกลุ่มผู้รับบริการทุกเพศทุกวัย ทั้งนี้ผู้ประกอบการของธุรกิจเสริมความงามจะสามารถอยู่รอดภายใต้สภาพการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน จำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยผู้ประกอบการต้องทราบความต้องการและปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ ตลอดจนความพึงพอใจของผู้รับบริการจากบริการที่ได้รับ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ การสร้างและพัฒนาคุณภาพ การบริการ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี (บุษกร วัฒนบุตร, 2564) ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้หรือนวัตกรรมทางด้านบริการใหม่ ๆ อย่างไรก็ดีตามการประสบความสำเร็จของธุรกิจเสริมความงาม ต้องตระหนักถึงการสร้างและรักษาความภักดีของผู้รับบริการเพราะการที่สามารถทำให้ลูกค้าเก่ากลับมาใช้บริการซ้ำ มีการซื้อสินค้าหรือใช้บริการอย่างอื่นเพิ่มเติมหรือการบอกต่อให้ผู้อื่นมาใช้บริการช่วยสร้างผลกำไรให้กับผู้ประกอบการคลินิกเสริมความงามได้ ค่อนข้างมากและสามารถเติบโตขึ้นได้อย่างยั่งยืนในอนาคต (อนาวิต โขคอมรินทร์ และคณะ, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวคลินิกพทยา เพื่อให้ทราบแนวโน้มความต้องการในอนาคตของผู้รับบริการ และเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาและตัดสินใจออกแบบการให้บริการ การวางกลยุทธ์ทางด้านส่วนประสมทางการตลาด และการส่งมอบคุณภาพการบริการที่ดี

เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด ตลอดจนทำการปรับปรุงกิจการที่สามารถดำเนินการได้อยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยสร้างความสัมพันธ์และกระตุ้นให้ผู้รับบริการเหล่านี้กลับมาซื้อสินค้าหรือบริการจนก่อให้เกิดความภักดีต่อธุรกิจคลินิกเสริมความงาม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิก พัทยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิก พัทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่ใช้บริการคลินิกความงาม ตีวาศคลินิก พัทยา เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความใกล้เคียงหรือเหมือนกัน ซึ่งประชากรมีขนาดใหญ่ และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คนโดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิก พัทยา ได้ทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย แล้วจึงนำเข้าระบบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม และเนื้อหาในคำจำกัดความของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา
4. เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของ

แบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ จำนวน 3 คน

5. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบ IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์ ครอนบัคแอลฟา (α) (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ค่าความน่าเชื่อถือ Reliability ทั้งฉบับเท่ากับ 0.950

6. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก เป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

7. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และจัดส่งลิงก์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยการสแกน QR Code เป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา แล้วจึงนำเข้าระบบ Google Form

2. ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดเกี่ยวข้องกับเนื้อหาภายในแบบสอบถามและวิธีการทำแบบสอบถามแก่ทีมงานหรือตัวแทนของผู้วิจัย

3. ผู้วิจัย ทีมงาน หรือตัวแทนผู้วิจัยไปยังสถานที่ที่ต้องการศึกษาตามที่ระบุไว้ข้างต้น

4. เก็บข้อมูลโดยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านการสแกน QR Code ที่เตรียมไว้ แล้วรอจนผู้ตอบแบบสอบถามตอบจนครบถ้วน

5. ผู้จัดทำดาวน์โหลดผลของแบบสอบถามจาก Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมประมวลผลและสรุปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ติวาคลินิกพญา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกณฑ์ในการประเมินผลการอภิปรายในส่วนของการวิจัยเชิงพรรณนาผลของการวิจัยลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยพื้นฐานและการแปลความ ดังนี้ (Best & Kahn, 1993)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ติวาคลินิกพญา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เกณฑ์ในการประเมินผลการอภิปรายในส่วนของการวิจัยเชิงพรรณนาผลของการวิจัยลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยพื้นฐานและการแปลความ ดังนี้ (Best & Kahn, 1993)

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ติวาคลินิกพญา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดสอบปัจจัย คือ ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และยังเป็นสถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ด้วยใช้สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพญา
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการรับ
บริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพญา ภาพรวม

ความพึงพอใจในการรับบริการ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.ด้านความคาดหวังของลูกค้า	4.22	.643	มาก
2.ด้านคุณภาพของสินค้า/บริการที่ลูกค้าได้รับ	4.11	.433	มาก
3.ด้านคุณค่าของสินค้า/บริการที่ลูกค้าได้รับ	4.21	.627	มาก
4.ด้านข้อร้องเรียนของลูกค้า	3.11	.521	ปานกลาง
5.ด้านความภักดีของลูกค้า	4.12	.711	มาก
6.ด้านความพึงพอใจของลูกค้า	4.30	.427	มาก
ภาพรวม	4.01	.643	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในการรับบริการ
ของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01,
S.D.=.643) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากที่สุด
ในด้านความพึงพอใจของลูกค้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.= .427) รองลงมา ได้แก่
ด้านความคาดหวังของลูกค้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= .643) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ด้านข้อร้องเรียนของลูกค้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.11, S.D.= .521)

2. ปัจจัยส่วนประสมการตลาดการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศ
คลินิกพญา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วน
ประสมการตลาดการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพญา ภาพรวม

ปัจจัยส่วนประสมการตลาด	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.ด้านผลิตภัณฑ์	4.13	.545	มาก
2.ด้านราคา	4.11	.530	มาก
3.ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.15	.642	มาก
4.ด้านส่งเสริมการตลาด	4.12	.630	มาก
5.ด้านกระบวนการ	4.54	.695	มากที่สุด
6.ด้านบุคลากร	4.36	.691	มาก
7.ด้านลักษณะทางกายภาพ	4.14	.430	มาก
ภาพรวม	4.21	.616	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สภาพปัจจัยส่วนประสมการตลาดของผู้ตอบแบบสอบถามมี
ระดับความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพญา โดย

ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = .616) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านกระบวนการมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .695) รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = .691) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านราคาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = .530)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพญา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = .616) ซึ่งมีปัจจัยส่วนประสมการตลาด 4 ปัจจัยจาก 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านราคา และด้านผลิตภัณฑ์ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพญา ส่วนระดับความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .643) ปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านกระบวนการ มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพญา แสดงให้เห็นว่า ผู้ใช้บริการคลินิกเสริมความงามให้ความสำคัญในเรื่องของคลินิกเสริมความงามมีระบบการให้บริการมีความรวดเร็ว และถูกต้อง รวมทั้งมีการแจ้งรายละเอียดอย่างครบถ้วนก่อนเข้ารับการรักษาและมีการแจ้งผู้รับบริการล่วงหน้าเมื่อใกล้ถึงเวลานัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ทองรัตน์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการคลินิกเสริมความงามในจังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญในด้านกระบวนการของการให้บริการจะต้องมีความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการมาก และสามารถรองรับความต้องการของลูกค้าได้ทันที

ปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านการส่งเสริมการตลาด มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาศคลินิกพญา แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมการตลาดเป็นเครื่องมือที่สำคัญช่วยดึงดูดความสนใจผู้รับบริการคลินิกเสริมความงามในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการประชาสัมพันธ์และการให้คำแนะนำมีส่วนสำคัญอย่างมากในการให้ข้อมูลข่าวสาร และเสนอการขายได้โดยตรง ทำให้ผู้รับบริการตัดสินใจมาใช้บริการหรือกลับมาใช้บริการซ้ำ รวมทั้งบอกต่อไปยังผู้สนใจซึ่งทางคลินิกเสริมความงามต้องวางแผนกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมการตลาดไม่ว่าจะเป็นรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ตามกระแสนิยม เช่น Facebook Page, Line Official, Tiktok, Website เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิณา ลมลอย และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ คลินิกเสริมความงาม ด้านผิวพรรณ ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการส่งเสริมการตลาดส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้

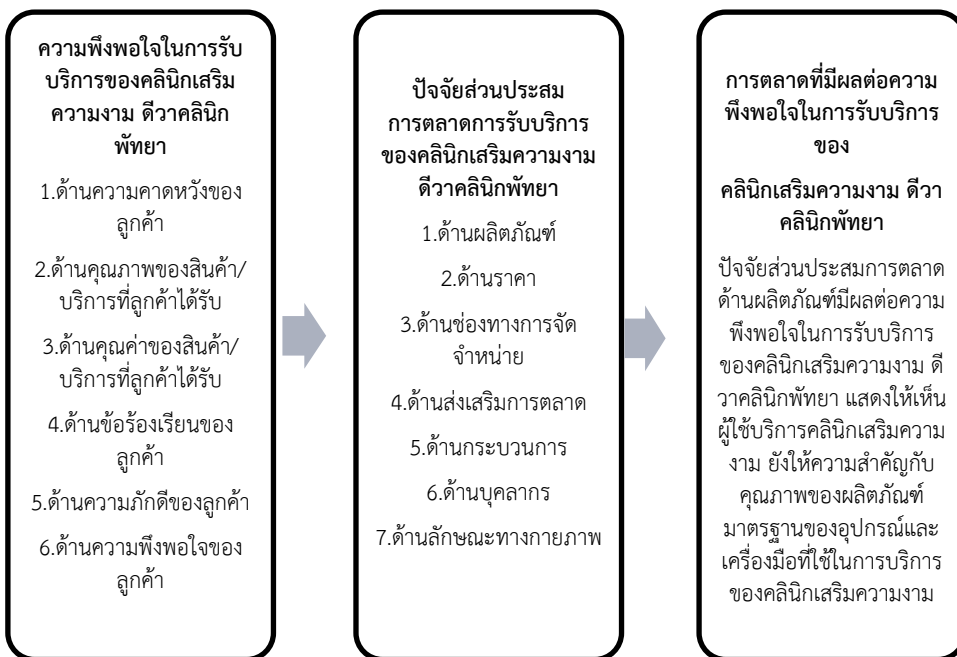
บริการคลินิกเสริมความงาม ด้านผิวพรรณของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครมากที่สุด เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้บริโภคเกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็วและ ผู้บริโภคในปัจจุบันได้รับอิทธิพลจากการแนะนำและประชาสัมพันธ์จากพนักงานในคลินิกเสริมความงาม เนื่องจาก ผู้บริโภคที่ยังไม่เคยใช้บริการมาก่อนไม่มีความรู้และประสบการณ์ เมื่อเข้ามาใช้บริการ ภายในคลินิกเสริมความงาม เพื่อสอบถามข้อมูลในการรักษาและดูแลสุขภาพ ผิวพรรณนั้นจะผ่านพนักงานของทางคลินิกก่อนแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยพนักงานจะเสนอ ขยายคอร์สและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ก่อนจะพบแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ทำให้พนักงานขายของทาง คลินิกเสริมความงาม ด้านผิวพรรณ นั้นมีความสำคัญอย่างมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของอนาวิต โขคอมรินทร์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสม ทางการตลาดและความพึงพอใจในคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความภักดีต่อคลินิกเสริม ความงามของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด เป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้บริการให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้ประกอบการ ควรมีการ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย เพื่อให้ผู้ใช้บริการทราบถึง รายละเอียดต่าง ๆ ของคลินิกเสริมความงาม รวมถึงควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาด ด้วยการจัดโปรโมชั่นที่มีความหลากหลาย เช่น ส่วนลด ของแถม หรือแพคเกจที่คุ้มค่า เป็น ต้น

ปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านราคามีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการของ คลินิกเสริมความงาม ดีวาศคลินิกพทยา แสดงให้เห็น ผู้ใช้บริการคลินิกเสริมความงามให้ สำคัญในเรื่องของราคามีความเหมาะสมกับผลิตภัณฑ์และคุณภาพในการให้บริการ ดังนั้น คลินิกเสริมความงามควรมีการประเมินราคาผลิตภัณฑ์แต่ละชนิดให้เหมาะสมกับคุณภาพที่ ผู้ใช้บริการจะได้รับ โดยไม่ควรตั้งราคาสินค้าสูงเกินคุณภาพ อาจจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ คลินิกเสริมความงามได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตชติพัชร ศรีสุคนธ์รัตน์ (2564) ได้ ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการเลือกใช้บริการคลินิกเสริมความงามและคลินิกศัลยกรรม ความงามของกลุ่มลูกค้าเพศชายในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้รับบริการจะเลือกใช้ บริการและโปรแกรมการรักษาที่มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้ซื้อภายใต้ราคา สมเหตุผล และมีบุคลากรที่ จะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือด้านคุณภาพและบริการต่อ ลูกค้า สุดท้าย คือ ต้องคำนึงเสมอว่า ผู้รับบริการให้ความสำคัญกับ ผลลัพธ์ของการรักษา มาก

ปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านผลิตภัณฑ์มีผลต่อความพึงพอใจในการรับบริการ ของคลินิกเสริมความงาม ดีวาศคลินิกพทยา แสดงให้เห็น ผู้ใช้บริการคลินิกเสริมความงาม ยังให้ความสำคัญกับ คุณภาพของผลิตภัณฑ์ มาตรฐานของอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ใน การบริการของคลินิกเสริมความงาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตติมา อึ้งรักษา (2562)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการของลูกค้าธุรกิจคลินิกเสริมความงาม พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธุรกิจคลินิกเสริมความงาม มีนัยสำคัญทางบวกกับการตัดสินใจเลือกใช้บริการคลินิกเสริมความงาม ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายหรือสถานที่ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการ ด้านบุคลากร ด้านสิ่งนำเสนอทางกายภาพ ผู้ใช้บริการเห็นด้วยที่สุดว่า ผลิตภัณฑ์และการบริการต้องมีความคุณภาพ คลินิกที่ให้บริการต้องมีความสะอาดและปลอดภัย ต้องมีการรับประกัน ความพึงพอใจในการรักษา ต้องแจ้งรายละเอียดอย่างครบครัน ก่อนเข้ารับการรักษา แพทย์ที่รักษาต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการรักษา

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการของคลินิกเสริมความงาม ตีวาคคลินิกพญา ดังนั้น สิ่งที่ผู้ประกอบการ ควรให้ความสนใจมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการไม่ว่าจะเป็นระบบการให้บริการจะต้องมีความรวดเร็ว และถูกต้อง รวมทั้งมีการแจ้งรายละเอียดอย่างครบถ้วนก่อนเข้ารับการรักษาและมีการแจ้งผู้รับบริการล่วงหน้าเมื่อใกล้ถึงเวลานัด เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ และสร้างความสัมพันธ์หรือกระตุ้นให้ผู้ใช้บริการการเหล่านี้กลับมาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง จนก่อให้เกิดความภักดีต่อธุรกิจ ในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีโอกาส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการของคลินิกเสริมความงามให้มากขึ้น ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่นอกเหนือจากปัจจัยส่วนประสมการตลาด เพื่อจะสามารถวิเคราะห์พฤติกรรม ค่านิยม แรงจูงใจของผู้ใช้บริการคลินิกเสริมความงาม เพื่อจะได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการในปัจจุบัน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ควรจะขยายผลโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย เช่น การสัมภาษณ์ผู้ใช้บริการแบบเจาะลึก การสังเกต หรือการระดมสมอง รวมทั้งศึกษากับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ คือ กลุ่มที่ยังไม่เคยเข้ามาใช้บริการคลินิกเสริมความงามว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลให้เกิดการใช้บริการหรือศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้มองเห็นภาพรวมของแนวคิดที่มีความละเอียดและชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ทองรัตน์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการคลินิกเสริมความงามในจังหวัดสระบุรี (การศึกษาศิระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการตลาด). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2564). ตลาดความงามไทยเติบโต 6 หมื่นล้านบาท อัตราเติบโตเฉลี่ย 80% ต่อปี. สืบค้น 1 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/health/well-being/1095311>
- กฤตชิตพิชร์ ศรีสุคนธ์รัตน์. (2564). ปัจจัยในการเลือกใช้บริการคลินิกเสริมความงามและคลินิกศัลยกรรมความงามของกลุ่มลูกค้าเพศชายในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- กฤติมา อึ้งรักษา. (2562). การศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการของลูกค้าธุรกิจคลินิกเสริมความงาม (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2564). พฤติกรรมใหม่การเรียนรู้ของทุนมนุษย์ในยุค COVID-19. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(4) 294-305.
- พิมพ์ขวัญ บุญจิตต์พิมล. (2560). ธุรกิจความงามและสุขภาพ บ่อทองคำที่ยังอุดมสมบูรณ์. *วารสาร TPA News*, 21(241), 22-24.
- ศศิณา ลมลอย และคณะ. (2562). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ คลินิกเสริมความงาม ด้านผิวพรรณ ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 5(2), 74-87.
- อนาวิล โขคอมรินทร์. (2562). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและความพึงพอใจในคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความภักดีต่อคลินิกเสริมความงามของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Best & Kahn James V. (1993). *Research in Education* (7th ed). Boston: Allyn and Bacon.

เวสารัชชกรณธรรม 5 กับภาวะผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน*

VESARATCHAKORNTHAM V WITH LEADERS IN EMERGENCY SITUATIONS

ศิริภัสสร ปิยนันทวารินทร์

Siripassorn Piyanantawarin

บริษัท ปิยะสันต์ อินเตอร์กรุป จำกัด

Piya Son Intergroup Co.,Ltd.

Corresponding Author E-mail: sairoong.bub@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยบทความฉบับนี้จะกล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับเวสารัชชกรณธรรม 5 ภาวะผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้ได้ผู้นำที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์โดยการนำเวสารัชชกรณธรรม 5 มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและความมั่นใจ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรวดเร็ว มีการสื่อสารอย่างชัดเจน มีธรรมาภิบาล และเป็นแบบอย่างที่ดีในความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: เวสารัชชกรณธรรม 5; ภาวะผู้นำ; สถานการณ์ฉุกเฉิน

Abstract

This article aims to present the Vesarakarantham V for leaders in emergency situations. In this article, we will discuss the concepts of Vesarakarantham V leadership in emergency situations. To get a leader who can solve problems in every situation by applying Vesarachikondham V to be strong confident able to analyze situations quickly. Have clear communication, good governance and be a good role model in responsibility.

Keywords: Vesaratchakorntham V; Leaders; Emergency Situations

*Received July 12, 2023; Revised July 22, 2023; Accepted July 25, 2023

บทนำ

สถานการณ์ฉุกเฉิน (Emergency situation) เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด มักเกิดขึ้นอย่างฉับพลันและต้องการ การแก้ไขหรือการปฏิบัติในทันที เพื่อป้องกัน ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบร้ายแรงและความเสียหายให้กับชีวิต ทรัพย์สิน หรือสิ่งแวดล้อมใน เวลาที่มีการกักตัวหรือควบคุมการเกิดเหตุให้เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด ตัวอย่างของ สถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น ภัยพิบัติธรรมชาติ พายุ แผ่นดินไหว น้ำท่วม ไฟป่า การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ อาทิเช่น การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ผ่านมา ส่งผลให้ ภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจประสบปัญหาความเดือดร้อนก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งมีผลกระทบต่อทุกภาคส่วน คนตกงาน ธุรกิจหยุดชะงัก การขนส่งมีปัญหา การศึกษาต้องหยุดเรียน รายได้ของครอบครัวลดลง สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นใน สถานการณ์ฉุกเฉิน ดังนั้น ในสถานการณ์ฉุกเฉิน การตรวจสอบและการตัดสินใจที่ต้อง และรวดเร็วมีความสำคัญ เพื่อให้มีการตอบสนองที่เหมาะสมและลดความเสี่ยงให้มากที่สุด การเตรียมความพร้อมและการฝึกฝนสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นสิ่งสำคัญในการรับมือ กับสถานการณ์เหล่านี้ด้วย ควรรู้จักแผนการตอบสนองฉุกเฉินและการส่งเสริมความร่วมมือ กับหน่วยงานและคนในสังคมเมื่อเกิดภัยพิบัติหรือสถานการณ์อันเสี่ยง และปฏิบัติตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถประเมินสถานการณ์ และรับมือกับสถานการณ์ ฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัยที่สุด ในที่นี้องค์กรใด และหน่วยงานใด แม้กระทั่ง ผู้นำในครอบครัวต้อง

จากสถานการณ์ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เราต้องการผู้นำที่มีความรับผิดชอบและ สามารถที่จะวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรให้ปฏิบัติงานต่างๆ ให้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องหาวิธีที่ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดคลายกังวล และชี้แนะหนทางการแก้ปัญหาเพื่อให้องค์กรไป ต่อได้ ความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วย ความเต็มใจ จากเหตุการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 (Covid-19) ทำให้ ทั่วโลกประสบปัญหา รวมทั้งประเทศไทยเราด้วย สร้างความเสียหายต่อชีวิตผู้คน และ ตามมาด้วยความเสียหายทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ณ ตอนนี้อย่างไรก็ตามเหตุการณ์จะทวี ความวิกฤติไปอีกนานแค่ไหน และมีผลกระทบเพียงไร จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงทำให้ หลายๆ ผู้นำในหลายๆ หน่วยงานต้องแก้สถานการณ์ เพื่อให้องค์กร และบุคลากรดำเนิน ต่อไปได้

ในทางพระพุทธศาสนา มีพุทธพจน์บทหนึ่งได้กล่าวแสดงถึงความสำคัญของผู้นำไว้ ว่า “เมื่อฝูงโคจ่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปคด โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปคดตามกัน เพราะมีผู้นำไป คด ฉะนั้น ในหมู่มนุษย์ฉะนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติไม่

เป็นธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็จะมีประพจน์ชั่วเสียหาย แวันแคว้นทั้งหมดก็จะยากเข็ญ หากผู้ปกครองเป็นผู้ไร้ธรรม” (อง.ปญจก. 22/101/144) นั่นคือ เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจำฝูงไปตรง โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรง ฉะนั้น ในหมู่มนุษย์ก็ฉะนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพจน์ชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็จะมีพลอยดำเนินตาม ทั้งวันแคว้นก็จะอยู่เป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด คำสอนในทางพระพุทธศาสนานั้นเป็นอภิลักขิต คือ ไม่ขึ้นอยู่กับกาลเวลา สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้นำ

จากพุทธพจน์ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินนั้นมีความสำคัญอย่างมากในสถานการณ์ปัจจุบัน หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เราไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด และหากเกิดขึ้นแล้วจะยุติลงเมื่อใด และเมื่อยุติแล้วเราจะดำเนินต่อไปอย่างไร ผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานการณ์ฉุกเฉิน คำถามของบทความนี้คือ เวสารัชชกรณธรรม 5 คืออะไร ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นอย่างไร การนำหลักเวสารัชชกรณธรรม 5 มาใช้กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างไร โดยมีสาระสำคัญดังนี้ เนื้อหาของบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ส่วน คือ เวสารัชชกรณธรรม 5 คืออะไร ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นอย่างไร การนำหลักเวสารัชชกรณธรรม 5 มาใช้กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างไร ดังความสังเขปต่อไปนี้

เวสารัชชกรณธรรม 5

เวสารัชชกรณธรรม หมายถึง ธรรมทำความกล้าหาญ ธรรมเป็นเหตุให้กล้าหาญ คุณธรรมที่ทำให้เกิดความกล้ากล้า มี 5 อย่าง อันประกอบด้วย 1) ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ 2) ศีล มีความประพฤติดีงาม 3) พากุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก 4) วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง และ 5) ปัญญา รู้ออบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

พระพุทธองค์ทรงตรัส เวสารัชชกรณธรรม 5 ไว้ดังนี้ “ดูกรภิกษุทั้งหลาย ธรรมเป็นเครื่องกระทำความเป็นผู้กล้ากล้าแห่งภิกษุผู้เสาะ 5 ประการนี้ 5 ประการเป็นไฉน คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้เป็นผู้มีศรัทธา 1 เป็นผู้มีศีล 1 เป็นพหูสูต 1 เป็นผู้ปรารภความเพียร 1 เป็นผู้มียปัญญา 1 ความครั่นคร้ามใด ย่อมมีแก่ผู้ไม่มีศรัทธา ความครั่นคร้ามนั้นย่อมไม่มีแก่ผู้มีศรัทธา ฉะนั้น ธรรมนี้จึงชื่อว่า เป็นเครื่องกระทำความเป็นผู้กล้ากล้าแห่งภิกษุผู้เสาะ ความครั่นคร้ามใด ย่อมมีแก่ผู้ทุกศีล ความครั่นคร้ามนั้นย่อมไม่มีแก่ผู้มีศีล ฉะนั้น ธรรมนี้จึงชื่อว่า เป็นเครื่องกระทำความเป็นผู้กล้ากล้าแห่งภิกษุผู้เสาะ ความครั่นคร้ามใด ย่อมมีแก่ผู้

ได้ศึกษาน้อย ความครั้นคร้ามนั้นย่อมไม่มีแก่ผู้เป็นพหูสูต ฉะนั้น ธรรมนี้จึงชื่อว่าเป็นเครื่องกระทำความเป็นผู้แก่กล้าแห่งภิกษุผู้เสขะ ความครั้นคร้ามโดยย่อมมีแก่ผู้เกียจคร้าน ความครั้นคร้ามนั้นย่อมไม่มีแก่ผู้ปรารภความเพียร ฉะนั้น ธรรมนี้จึงชื่อว่าเป็นเครื่องกระทำความเป็นผู้แก่กล้าแห่งภิกษุผู้เสขะ ความครั้นคร้ามโดยย่อมมีแก่ผู้มีปัญญาราม ความครั้นคร้ามนั้นย่อมไม่มีแก่ผู้มีปัญญา ฉะนั้น ธรรมนี้จึงชื่อว่าเป็นเครื่องกระทำความเป็นผู้แก่กล้าแห่งภิกษุผู้เสขะ ดูกรภิกษุทั้งหลาย ธรรมเป็นเครื่องกระทำความเป็นผู้แก่กล้าแห่งภิกษุผู้เสขะ 5 ประการนี้แล” (อง.ปญจก. 22/101/144) ผู้เขียนได้รวบรวมคำอธิบายจำแนกออกเป็น 5 ประการดังนี้

1. ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ ศรัทธาในทางพระพุทธศาสนา ไม่ใช่การเชื่ออย่างไม่มีเหตุผล แต่เป็นความเชื่อที่มีปัญญา มีเหตุผลมาประกอบการพิจารณาอยู่ด้วย เพราะหากมีแต่ศรัทธาอย่างเดียวก็อาจกลายเป็นความงมงายได้ ดังนั้นศรัทธาในทางพระพุทธศาสนาจึงเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาปัญญาเพื่อการรู้ ศรัทธาตามหลักพระพุทธศาสนา ที่ประกอบด้วย เหตุผลและเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาปัญญา อันประกอบด้วย กัมมสัทธา คือการเชื่อกรรม เชื่อกฎแห่งกรรม เชื่อว่ากรรมมีอยู่จริง คือ เชื่อว่าไม่ว่าจะเป็นเรื่องชั่วหรือดีเมื่อกระทำไปแล้วโดยมีเจตนา จงใจทำ การกระทำนั้นย่อมเป็นกรรม และกรรมนั้นย่อมเป็นเหตุปัจจัยก่อให้เกิดผลดีและผลร้ายสืบเนื่องต่อไป และเชื่อว่าผลที่ต้องการจะสำเร็จได้ด้วยการกระทำ มิใช่ด้วยอ้อนวอนขอ วิปากสัทธา คือ เชื่อวิปาก คือ เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง เชื่อว่ากรรมที่ทำแล้วต้องมีผล และผลต้องมีเหตุ ผลดีเกิดจากกรรมดี ผลชั่วเกิดจากกรรมชั่ว กัมมัสสกาตาสัทธา คือเชื่อว่าสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตน เชื่อว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของกรรม คือการกระทำ แต่ละคนจะต้องรับผิดชอบผลกรรมของตน และ ตถาคตโพธิสัทธา คือเชื่อในการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า มั่นใจว่าทรงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะ ตรัสธรรมและบัญญัติวินัยไว้ด้วยดี ทรงเป็นที่แสดงให้เห็นว่า เราทุกคนหากฝึกตนด้วยดี ก็บรรลุธรรม หลุดพ้นได้ ดังที่พระองค์ได้ทรงบำเพ็ญไว้เป็นแบบอย่าง

2. ศีล มีความประพฤติดีงาม ในคำสอนทางพระพุทธศาสนามีหลากหลายนัย มีคำแปลหลายความหมาย หมายถึง การรวบรวมกาย วาจา จากที่เคยเป็นไปกับด้วยอกุศล ก็เป็นไปกับด้วยกุศลมากยิ่งขึ้น เป็นความประพฤติเรียบร้อยดีงาม หมายถึง เป็นที่รองรับกุศลธรรมทั้งหลาย นอกจากนั้นยังมีความหมายหลายอย่าง คือ ปกติ เกษม สำรวม ซึ่งโดยมากเรามักเข้าใจว่า ศีล คือ การกระทำทางกาย วาจา เป็นการวิริยดิ้งดเว้นที่จะไม่กระทำบาปทางกาย วาจา เท่านั้น (มูลนิธิศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา, 2555) เช่น จดเว้นจากการฆ่าสัตว์งดเว้นจากการลักทรัพย์ จดเว้นจากการประพฤติดีกในกาม จดเว้นจากการพูดเท็จ จดเว้นจากการดื่มสุราเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ซึ่งเป็นศีล 5 แต่ในความเป็นจริง ศีล มีหลากหลายนัย ขึ้นอยู่กับว่า พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแสดงศีล โดยนัยใด จึง

สำคัญอยู่ที่ผู้ศึกษาจะต้องมีความละเอียดรอบคอบในการศึกษา เพื่อความเข้าใจอย่างถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

3. พาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก ในทางพระพุทธศาสนา มีความหมายว่า ความเป็นผู้ได้ สดับมาก การได้ศึกษาเล่าเรียนมาก การมีความรู้มีประสบการณ์มาก เรียกบุคคลผู้มีภาวะอย่างนั้นว่า พหุสุต คือผู้ได้ศึกษาเล่าเรียนมามาก ผู้มีความรู้มาก ผู้คงแก่เรียน นักปราชญ์

4. วิริยารัมภะ นี้แปลว่า ประการความเพียร ความเพียรสม่ำเสมอ ความเพียรเสมอดันเสมอปลาย ความเพียรไม่ย่อท้อ ความเพียรเป็นไปติดต่อกัน อันนี้คือ วิริยารัมภะ พระพุทธเจ้าท่านตรัสสอนไว้ว่า ท่านทั้งหลายเห็นความเกียจคร้านเป็นภัยเห็นความเพียรเป็นธรรมที่เกษมหรือปลอดภัยจึงเป็นผู้มีความเพียรสม่ำเสมอเกิด ท่านจะเห็นว่าความเกียจคร้านเป็นภัยอย่างยิ่งทีเดียวเพราะว่าเป็นบ่อเกิดแห่งความหายนะหลายประการบรรดาสิ่งที่น่ากลัวและควรขับออกไปจากตัวของคนเราก็เห็นจะไม่มีอะไรมากเท่ากับความเกียจคร้านสำหรับผู้หวังความเจริญให้แก่ชีวิต ความเกียจคร้านควรจะเป็นสิ่งแรกที่จะต้องขับให้ออกไปโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้

5 ปัญญา ครอบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ รู้ทำความเข้าใจในสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมา หรือที่เล่าเรียนมาและรับการถ่ายทอดศิลปวิทยาการ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

การรับรู้ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ไม่บิดเบือนหรืออคติด้วยความรัก ความชัง และเพราะความกลัว การคิดพิจารณาวินิจฉัยอย่างมีวิจารณญาณ ด้วยการใช้ปัญญาที่บริสุทธิ์อิสระไม่ถูกกิเลส เช่น ความอยากได้ผลประโยชน์และความเกลียดชังเข้าครอบงำการรู้จักมอง รู้จักคิด มีหลักการคิด มีวิธีคิดที่จะเข้าถึงความจริง และได้คุณประโยชน์ มีโยนิโสมนสิการ อย่างที่เรียกว่ามองเป็น คิดเป็น เช่น รู้จักวิเคราะห์ แยกแยะ สืบสาวหาเหตุปัจจัยของสิ่งเกิดขึ้น ดำรงตั้งอยู่และแปรเปลี่ยนสภาวะไป การรู้จักจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จ ฉลาดในวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมายมีความสามารถในการแสวงหา เลือกคัดจัดสรรประมวลความรู้ คิดได้ชัดเจน และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงมสรสร้างเป็นเครือข่ายความรู้และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา หรือกับธรรมชาติทั้งหลาย ที่ทำให้วางใจถูกต้องต่อทุกสิ่งทุกอย่าง สามารถแก้ปัญหาชีวิต ขจัดความทุกข์ในจิตใจของตนเองได้ หลุดพ้นจากความยึดติดในสิ่งทั้งหลาย จิตไม่ถูกบีบคั้นครอบงำกระทบบกระทั้งด้วยความผันผวนปรวนแปรของสิ่งต่างๆ หลุดพ้นเป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก

สรุปได้ว่า เวสารัชชกรณธรรม หมายถึง ธรรมทำความกล้าหาญ ธรรมเป็นเหตุให้กล้าหาญ คุณธรรมที่ทำให้เกิดความกล้ากล้า มี 5 อย่าง อันประกอบด้วย 1) ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อและเชื่ออย่างมีเหตุมีผล 2) ศีล มีความประพฤติดีงามทั้ง กาย วาจา ใจ 3) พาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก สนใจศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา 4) วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง ความเพียรเสมอดั้นเสมอปลาย ความเพียรไม่ย่อท้อ ความเพียรเป็นไปติดต่อ และ 5) ปัญญา รู้ออบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นเครือข่ายความรู้และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา

ภาวะผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน

ผู้นำเกิดจากสถานการณ์บางอย่างผลักดันให้บุคคลต้องแสดงบทบาทผู้นำ หรือต้องพัฒนาลักษณะผู้นำขึ้นมา ความสัมพันธ์ของผู้นำและกลุ่ม ผู้นำต้องครองใจพวชนผู้แวดล้อมผู้นำ (Leader) เป็นเรื่องที่มีการพูดถึงเป็นอย่างมากในการบริหารงานทั้งจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน หรือแม้กระทั่งชุมชนต่างๆ เนื่องจากผู้นำจะเป็นตัวกำกับโดยเฉพาะในสถานการณ์ฉุกเฉิน องค์กรต้องเดินไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้เขียนจึงได้รวบรวม แนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำ ประเภทของผู้นำ หน้าที่ของผู้นำ และผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน พอสังเขปดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ (Leader)

คำว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (McFarland, 1979) ผู้นำยังต้องเป็นผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ (House, 1978) รวมถึงผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม (Yukl, 1989) ผู้นำเป็นบุคคลที่มาจาก การเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นมาของกลุ่ม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องเป็นบุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (กวี วงศ์พุ่ม, 2539) ผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ (บุญทัน ดอกไธสง, 2535)

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

แนวคิดที่สำคัญและได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายในสาขาวิชาการและการบริหารจัดการ แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับบทบาทและคุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างและนำองค์กรหรือทีมทำงานไปสู่ความสำเร็จ นี่คือนิยามแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2550) ประกอบด้วย

1) การอำนวยความสะดวกและสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยโอกาส ผู้นำที่ดีมักจะสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและกระตุ้นการเติบโตและพัฒนาของผู้คนในองค์กร โดยให้โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเสนอความคิดใหม่ๆ นอกจากนี้ยังสร้างการทำงานที่คล่องตัวและมีความเป็นระเบียบเพื่อให้ผู้คนมีสถานะที่ดีในการทำงาน

2) การกำหนดแนวคิดและวิสัยทัศน์ ผู้นำที่มีภาวะนี้จะมีความชัดเจนในแนวคิดและวิสัยทัศน์ขององค์กร พวกเขาสามารถสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นค่านิยมและเป้าหมายที่ชัดเจน และนำผู้คนไปสู่ทิศทางเดียวกัน

3) การสร้างสัมพันธ์ภาพและความไว้วางใจ ผู้นำที่ดีสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจกับผู้คนในองค์กร พวกเขาฟังและเข้าใจความคิดเห็นและความเชื่อของผู้คน และสร้างการสื่อสารที่มีความโปร่งใสและเปิดกว้าง

4) การสร้างและส่งเสริมทีมที่มีความสามารถ ผู้นำที่ดีเข้าใจว่าทีมที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุผลสำเร็จ พวกเขาสร้างทีมที่มีสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกันเอง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อให้ทีมมีผลลัพธ์ที่ดี

5) ความรับผิดชอบและการเป็นแบบอย่าง ผู้นำที่ดีควรมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานและผลสำเร็จของทีมหรือองค์กร พวกเขาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้คนด้วยการแสดงคุณธรรมและความเป็นธรรมมาภิบาล

6) การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผู้นำที่มีภาวะนี้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พวกเขาเข้าใจว่าการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุดและควรพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่ไม่สิ้นสุดในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ผู้นำที่ดีเข้าใจความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเติบโตของผู้คนและองค์กร พวกเขาเป็นแรงบันดาลใจและสร้างผลกระทบที่ดีให้กับผู้คนในองค์กรผ่านภาวะผู้นำที่เต็มไปด้วยคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสม

3. ประเภทของผู้นำ ประกอบด้วย

1) ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่มีความเด็ดขาดในตัวเองถือเรื่องระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ข้อบังคับเป็นหลัก ในการดำเนินการตัดสินใจต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่เพียงผู้

เดียวเท่านั้น ในแง่การบริหารงานทางด้านวิชาการด้านธุรกิจจะเปรียบเสมือนกิจการที่เป็นเจ้าของบุคคลเดียว ที่มีการดำเนินการและตัดสินใจเฉพาะผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการเท่านั้น

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในโลกปัจจุบัน ให้สิทธิในการออกความคิดเห็น สิทธิในการเรียกร้อง รวมไปถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่นด้วยการเป็นประชาธิปไตยจึงเป็นลักษณะหนึ่ง ที่สังคมค่อนข้างจะยอมรับกันมากกว่าผู้นำประเภทอื่น ๆ

3) ผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำที่ไปเรื่อย ๆ มีความอ่อนไหวไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้นำที่เป็นที่รักของผู้ร่วมงานอย่างมาก ผู้นำประเภทนี้จึงมีมากมายตามแต่ละกิจกรรมต่างๆ บางครั้งอาจมองว่าเป็นบุคคลที่ไม่มีจุดยืนเป็นของตัวเอง หรือมองโลกในแง่ดี ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขึ้นอาจจะไม่ชอบลักษณะผู้นำ ประเภทนี้ ในทางปฏิบัติบางแห่งในตัวผู้นำอาจจะมีรูปแบบของการเป็นผู้นำทั้ง 2 ประเภทในคนเดียว อาจจะมีลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นออกมาแต่ละประเภท ซึ่งสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำแตกต่างกันออกไป เพราะในตัวผู้นำแต่ละคนมีอำนาจมีอิทธิพล สามารถดำเนินการหรือสั่งการได้ตามความเหมาะสม

4. หน้าที่ของผู้นำแบ่งออกได้ดังนี้

1) ควบคุม คนส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้ใครมาควบคุม แต่ในทางปฏิบัติงานแล้ว การควบคุมอยู่ห่าง ๆ จะได้ผลดีตามมาในลักษณะของการติดตามผลงานอาจจะใช้การควบคุมด้วยระบบเอกสาร ระบบของงานที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันหรือเป็นการควบคุมในระบบด้วยตัวของมัน เองอย่างอัตโนมัติ

2) ตรวจสอบ เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องติดตามความเคลื่อนไหวหรือ ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขในเหตุการณ์นั้น ๆ ได้ทันการ

3) ประสานงาน การประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการประสานงานในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงานถือว่าเป็นความจำเป็นและ สำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน

4) วินิจฉัยสั่งการ การสั่งการของผู้นำถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะผู้นำที่ดีจะรู้จักการให้คนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวินิจฉัยสั่งการที่ดีนั้นจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที

5) โน้มน้าวให้ทำงาน ผู้นำมีหน้าที่หลักอย่างหนึ่งคือการชักชวนให้สมาชิกมีความสนใจในการปฏิบัติ งานหน้าที่การงานด้วยความตั้งใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต และเต็มใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากที่สุด

6) ประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบตลอดระยะเวลาการทำงานของบุคลากรถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน การ

ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีควรกระทำเป็นระยะๆ และสามารถแจ้งผลให้ผู้ที่ถูกประเมินได้ทราบเพื่อจะได้แก้ไขในโอกาสต่อไป หากสามารถประเมินผลงานได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลย่อมลดน้อยลงไปด้วยเช่นกัน

5. ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน

สถานการณ์ฉุกเฉินเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดและมักเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่มีความเร่งด่วนและความท้าทายสูง อุบัติเหตุร้ายแรง หรือสถานการณ์ฉุกเฉินทางสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งมีผลกับการบริหารจัดการ และผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินจำเป็นต้องมีความรวดเร็วและมีการตอบสนองทันที ในสถานการณ์ฉุกเฉิน (ม.4 พ.ร.ก. ฉุกเฉิน) ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาและนำองค์กรหรือทีมผ่านสถานการณ์ที่ยากลำบากไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินควรมีลักษณะและทักษะดังนี้

1) ตัดสินใจรวดเร็ว ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินควรสามารถทำการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและมีความชัดเจน เนื่องจากสถานการณ์ฉุกเฉินต้องการการแก้ไขทันทีเพื่อลดผลกระทบและช่วยให้สถานการณ์กลับสู่สภาวะปกติให้ได้โดยเร็ว

2) วางแผนและการดำเนินการ ผู้นำควรมีความสามารถในการวางแผนและดำเนินการในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เพื่อให้การจัดการสถานการณ์เกิดผลดีและเป็นไปตามที่คาดหวัง

3) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้ข้อมูลถูกต้องและสม่ำเสมอ ผู้นำควรสามารถสื่อสารอย่างชัดเจนและเป็นระเบียบเรียบร้อยเพื่อให้ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตามคำสั่งหรือแนวทางที่เกี่ยวข้อง

4) เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้คนในสถานการณ์ฉุกเฉิน พวกเขาควรแสดงคุณธรรมและความเป็นธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้กับทีมและผู้คนที่เกี่ยวข้อง

5) สร้างทีมสนับสนุน ผู้นำควรสร้างทีมที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉิน พวกเขาควรสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนทีมให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ฉุกเฉิน

6) รับผิดชอบอย่างเข้มแข็ง ผู้นำควรมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานในสถานการณ์ฉุกเฉินและแสดงความเข้มแข็งในการแก้ไขปัญหาและความท้าทาย พวกเขาต้องสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมืออาชีพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินควรมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ การวางแผนและการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การเป็น

แบบอย่างที่ดีและการสร้างทีมที่มีความสามารถ ความรับผิดชอบและความเข้มแข็งเพื่อสนับสนุนการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างมีประสิทธิภาพ

เวสารัชชกรณธรรม 5 กับภาวะผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน

1. **ผู้นำเข้มแข็ง** ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในองค์กรว่าเราจะผ่านช่วงวิกฤตหรือสถานการณ์ฉุกเฉินไปได้ด้วยดี พลังแห่งศรัทธาและความเชื่อมั่นเกิดจากผู้นำองค์กรแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ ไม่ทอดทิ้งบุคลากร ร่วมทุกข์ร่วมสุขไม่ว่าจะเป็นในช่วงสถานการณ์ปกติ หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน คอยให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด หมั่นนัดหมายประชุมคอยถามไถ่ทั้งเรื่องงาน และเรื่องสวัสดิภาพของบุคลากร อาทิเช่น ในสถานการณ์ Covid-19 ใส่ใจถามไถ่เรื่องสุขภาพ จัดหาอุปกรณ์ เตรียมความพร้อมรับมือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ทันท่วงที

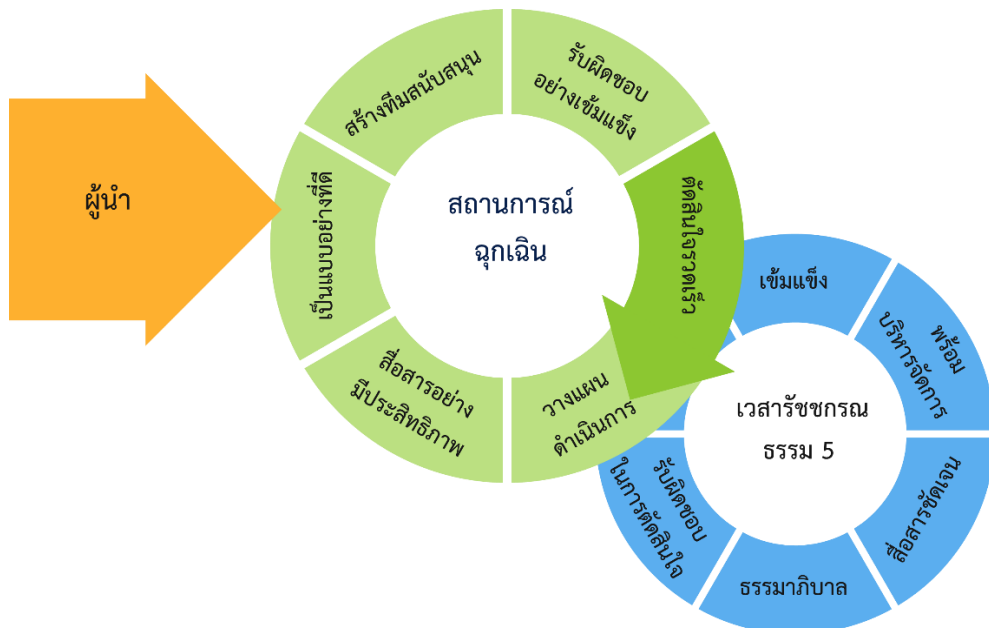
2. **ผู้นำที่พร้อมบริหารจัดการ** ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้นำต้องดูแลรับผิดชอบภาวะเปียบอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นภาวะเปียบภายในองค์กรก็ตาม รวมถึงภาวะเปียบต่างๆ หากมีการประกาศ พ.ร.ก. ฉุกเฉิน คอยฟังข่าวสารต่างๆ เพื่อแจ้งเตือนบุคลากรได้อย่างชัดเจน ไม่นิ่งดูตาย อาทิเช่นในช่วงสถานการณ์ Covid-19 กรณีที่บุคลากรมีผู้ติดเชื้อหรือไม่ก็ตาม ต้องคอยใส่ใจดูแลบุคลากรของตนเองในเรื่อง เวลาการทำงาน การดูแลตนเองของบุคลากรในองค์กร ในการรับผิดชอบต่อสังคมที่มีการประกาศสถานการณ์โรคระบาด เพื่อไม่ให้เกิดการติดเชื้อ หรือแพร่กระจายเชื้อโรคสู่องค์กรและสังคม

3. **สื่อสารชัดเจน** เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันและคำสั่งของผู้นำ ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารอย่างชัดเจนและเป็นระเบียบเรียบร้อยเพื่อให้ข้อมูลถูกต้อง และทันเวลา ในสถานการณ์ฉุกเฉินต้องอาศัยผู้นำที่มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาได้อย่างทันท่วงที โดยไม่ลังเลใจ แก้ไขตรงจุด ไม่พุดทวน ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วไม่ใช่ความสมบูรณ์แบบ

4. **ธรรมาภิบาล** ผู้นำควรแสดงความเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องมีธรรมาภิบาลในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ในคำแนะนำ และคำสั่ง การเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลให้ผู้คนในองค์กรรู้สึกมั่นใจ และมีแรงบันดาลใจในการดำเนินงานในสถานการณ์ที่ยากลำบากในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องอดทนเนื่องจากองค์กรจะต้องประสบทั้งปัญหาภายในและภายนอกองค์กร การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาจะยากขึ้น ผู้นำองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่สิ่งสำคัญที่สุด โดยการกำหนดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน นอกจากนี้จากการศึกษาขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการรับมือกับโรคระบาดในช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้นำองค์กรต้องมีการรับมือโดยการการตั้งศูนย์สั่งการพิเศษ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้ง่ายและสะดวกรวดเร็วขึ้น

5. **รับผิดชอบในการตัดสินใจ** ผู้นำควรมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้นำควรมีความเชื่อมั่นในตัวเองและความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในเวลาจำกัด ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำองค์กรควรมองหากลยุทธ์ระยะสั้น และเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ต้องเร่งศึกษาสภาพและทิศทางของเศรษฐกิจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะอย่างรวดเร็ว และต้องมองการเปลี่ยนแปลงให้เป็นเรื่องเปลี่ยนไปอย่างสมดุลตามนโยบายขององค์กรนั้น เร่งพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทันทั่วทั้ง ทั้งด้านความรู้ ทักษะทางเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อไม่ให้งานต้องหยุดชะงักและองค์กรสามารถดำเนินตามนโยบายต่อไปได้อย่างเต็มที่แม้เกิดสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ก็ตาม

สรุปได้ว่า ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินตามหลักเวชราชเวชธรรม 5 นั้นต้องประกอบไปด้วย 1) ความเข้มแข็งและความมั่นใจในตัวเองและความสามารถในการเป็นผู้นำ ผู้นำควรแสดงความเป็นตัวผู้นำที่แข็งแกร่งและรู้สึกเชื่อมั่นในการดำเนินงานที่เหมาะสมในสถานการณ์ฉุกเฉิน การวิเคราะห์และการบริหารจัดการสถานการณ์ 2) ผู้นำควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรวดเร็วและตระหนักถึงปัญหาและความเสี่ยงที่เกิดขึ้น 3) ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารอย่างชัดเจนและเป็นระเบียบเรียบร้อยเพื่อให้ข้อมูลถูกต้องและทันเวลา 4) ธรรมชาติบาล ผู้นำควรแสดงความเป็นแบบอย่างที่ดีและธรรมชาติบาลในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในคำแนะนำและคำสั่งของพวกเขา การเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลให้ผู้คนในองค์กรรู้สึกมั่นใจ และมีแรงบันดาลใจในการดำเนินงานในสถานการณ์ที่ยากลำบาก 5) ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ ผู้นำควรมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจในสถานการณ์ฉุกเฉิน ควรมีความเชื่อมั่นในตัวเองและความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในเวลาจำกัด ทำให้คนในองค์กรทำงานร่วมกันและสนับสนุนทีม



ภาพที่ 1 เวสารัชชกรณฺ์ธรรม 5 กับภาวะผู้นำในสถานการณฺ์ดุคเงิน

บทสรุป

จากสาระสำคัญที่นำเสนอมาทั้งหมด ผู้เขียนขอสรุปภาพรวมของประเด็นผู้นำในสถานการณฺ์ดุคเงินนั้นมีความสำคัญอย่างมากในสถานการณฺ์ปัจจุบัน หรือสถานการณฺ์ดุคเงินที่เราไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด และหากเกิดขึ้นแล้วจะยุติลงเมื่อใด และเมื่อยุติแล้วเราจะดำเนินต่อไปอย่างไร ผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานการณฺ์ดุคเงิน คำถามของบทความนี้คือ เวสารัชชกรณฺ์ธรรม 5 คืออะไร ผู้นำในสถานการณฺ์ดุคเงินเป็นอย่างไร การนำหลักเวสารัชชกรณฺ์ธรรม 5 มาใช้กับผู้นำในสถานการณฺ์ดุคเงินได้อย่างไร ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละประเด็นดังนี้

ในสถานการณฺ์ดุคเงิน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและรวดเร็วเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยให้ผู้คนและองค์กรก้าวไปข้างหน้าในสถานการณฺ์ดุคเงิน นี่คือนางภาวะที่ผู้นำควรมีในสถานการณฺ์เช่นนี้

ความเป็นผู้นำ ผู้นำควรมีความเข้มแข็งและความมั่นใจในตัวเองและความสามารถในการเป็นผู้นำ ผู้นำควรแสดงความเป็นตัวผู้นำที่แข็งแกร่งและรู้สึกเชื่อมั่นในการดำเนินงานที่เหมาะสมในสถานการณฺ์ดุคเงิน

การวิเคราะห์และการบริหารจัดการสถานการณฺ์ ผู้นำควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณฺ์อย่างรวดเร็วและตระหนักถึงปัญหาและความเสี่ยงที่เกิดขึ้น พวกเขา

ควรมีทักษะในการจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและพาองค์กรผ่านสถานการณ์นั้นไปในทิศทางที่เหมาะสม

การสื่อสาร เป็นสิ่งสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันและคำสั่งของผู้นำ ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารอย่างชัดเจนและเป็นระเบียบเรียบร้อยเพื่อให้ข้อมูลถูกต้องและทันเวลา

ความเป็นธรรมาภิบาล ผู้นำควรแสดงความเป็นแบบอย่างที่ดีและธรรมาภิบาลในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในคำแนะนำและคำสั่งของพวกเขา การเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลให้ผู้คนในองค์กรรู้สึกมั่นใจและมีแรงบันดาลใจในการดำเนินงานในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

ความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ ผู้นำควรมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจในสถานการณ์ฉุกเฉิน พวกเขาควรมีความเชื่อมั่นในตัวเองและความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในเวลาจำกัด ทำให้คนในองค์กรทำงานร่วมกันและสนับสนุนทีม ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนทีมในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้ทุกคนในทีมรู้สึกว่าพวกเขาได้รับการสนับสนุนและมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขสถานการณ์

เมื่อผู้นำมีคุณสมบัติเหล่านี้และปฏิบัติตามหลักการนี้ในสถานการณ์ฉุกเฉิน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจให้กับทีมและผู้คนที่เกี่ยวข้อง และเป็นก้าวหน้าในการแก้ไขปัญหาและเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ที่ฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พุด. (2539). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2550). *ภาวะผู้นำ*. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- มูลนิธิศึกษาและเผยแพร่พระพุทธศาสนา. (2555). *ศีล*. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.dhammadhome.com/webboard/topic21683.html>.
- House, E.R. (1978). *The Logic of Evaluation Argument*. Los Angeles: UCLA Center for study of evaluation.

McFarland. (1979). *Management: Foundation & Practices* (5th ed). New York: Macmillan Publishing Inc.

Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

ทักษะใหม่ในการทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ตามหลักภาวา 4* RESKILL FOR WORKING IN COIVD-19 SITUATION BY BHAVANA DHAMMA

บรรเจิด ถมปัต, พัทธ์ศศิ เรืองมณีญาติ

Banjerd Thompad, Phatsasi Ruaengmaneeya

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: banjerd2512@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทาง RESKILL การทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ตามหลักภาวา 4 สืบเนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา ส่งผลกระทบกับทุกคนอย่างถ้วนหน้ามากขึ้นแตกต่างกันไป หลายธุรกิจต้องปิดตัว ลดขนาดองค์กร ปลดพนักงาน ธุรกิจปรับตัว ระบบการศึกษาปรับเปลี่ยน หลายครัวเรือนมีหนี้สินเพิ่มขึ้น รายจ่ายสูงขึ้น ในขณะที่รายได้นั้นลดลง อีกทั้งยังเกิดภาวะสงครามรัสเซีย-ยูเครน ราคาน้ำมันแพง ปัญหาเหล่านี้จุดเศรษฐกิจตกต่ำ หลายคนกังวลใจว่าจะอยู่อย่างไรหลังจากโรคโควิด-19 ผ่านคลายลง ถ้าเราใช้โอกาสในช่วงนี้ศึกษาและฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน ด้วยการ RESKILL การทำงานผสมผสานกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาตนเองและสังคมได้มากขึ้นที่เรียกว่า “หลักภาวาธรรม” หรือภาวา 4 คือ 1) กายภาวา 2) สีสภาวา 3) จิตภาวา และ 4) ปัญญาภาวา ซึ่งเป็นการนำเอาวิถีพุทธมาเป็นแนวทางในการปรับตัวในการทำงานให้เกิดความยืดหยุ่นและรับมือกับสถานการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตท่ามกลางโรคร้ายที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ มีปัญญา รู้เท่า รู้ทัน และไม่ตื่นกลัวจนเกินเหตุ ทำให้สามารถก้าวข้ามพ้นวิกฤตินี้ได้อย่างปลอดภัยและมั่นคง

คำสำคัญ: ทักษะใหม่; หลักภาวา 4; สถานการณ์โควิด-19

Abstract

This article aimed to present the RESKILL guidelines for working in the situation of COVID-19 in accordance with the Bhavana 4 due to the situation of the Covid-19 epidemic in the past 2 years. It affected everyone differently. Many businesses must be shut down, shrink organizations, lay off employees and adjust businesses. The education system had changed. Many households had increased debt, higher expenses while the income was declining. It also caused the Russia-Ukraine war and expensive oil. These problems led to the economic downturn. Many people worry about how to live after COVID-19 will ease. if we take the opportunity to study and practice new skills to develop their potentials and abilities in line with the demands in the labor market. Combined with Buddhist principles that can be used as a guideline for self-development and society. The “principles of Bhavana dhamma” or Bhavana 4 are 1) Kaya Bhavana 2) Sila Bhavana 3) Citta Bhavana and 4) Panya Bhavana, the adoption of the Buddhist way as a guideline for adjusting work to be flexible and to cope with possible risk situations. As well as to apply it as a guideline for living in disease situation with consciousness, wisdom, knowledge and not being too afraid, making it possible to overcome this crisis safely and securely.

Keywords: Reskill; Bhavana 4; Covid-19 Situation

บทนำ

สำหรับยุคโลกาภิวัตน์ต้องยอมรับว่าโลกเราเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากการพัฒนาแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยี ทุกวันนี้เราอยู่ในโลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และในอัตราที่รวดเร็วขึ้น มีการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาอย่างไม่หยุดนิ่ง อาทิ Artificial Intelligence (AI), Machine Learning, Robotic Process Automation (RPA), Cloud Computing, Internet of Things (IoT) และ Cognitive Technology เป็นต้น จนทำให้เกิด Disruption ในการเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจ การใช้ชีวิตประจำวัน และวิธีการทำงานของแต่ละสายอาชีพอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน การพัฒนาความรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้มากขึ้นไปอีกขั้นจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็น การพัฒนาทักษะบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ถือเป็นวิธีหนึ่ง ที่ตอบโจทย์การทำงานในสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้องค์กรเกิดความมั่นใจว่าบุคลากรจะมี

ความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลมากเพียงพอ ที่จะให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ และวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ที่จะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการรักษาความสามารถในการแข่งขันต่อไปในอนาคต

ความท้าทายในการดำรงชีพของคนส่วนใหญ่ในปัจจุบันนี้ คือ การดิ้นรนเพื่อให้ตัวเองมีงานทำ และอยู่รอด ซึ่งสิ่งนี้มีความสำคัญพอ ๆ กับการดูแลตัวเองให้รอดพ้นจากการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เนื่องจากหลายองค์กรต้องปรับตัวให้ทันยุคเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน จะเห็นได้ว่า ธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ดิจิทัลเซอร์วิส และฟู้ดเดลิเวอรี มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว การผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าต่อไปได้นั้น แน่นอนว่าต้องมีการเตรียมความพร้อมของคน ดังนั้นบุคคลากรจึงต้องปรับตัวให้ตัวเองมีทักษะและความรู้ความสามารถเพื่อรองรับกับงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่จะมีในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การ Reskill คือ หัวใจสำคัญ ที่ทำให้ตัวเราสามารถอยู่รอดต่อไปได้ในยุค Digital Disruption แบบนี้

ดังนั้น การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของบุคลากรในแต่ละกลุ่มอาชีพจะเป็นประเด็นที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญมากขึ้น ท่ามกลางสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้เศรษฐกิจในหลายภาคส่วนต้องหยุดชะงัก ภาคธุรกิจจึงต้องทำความเข้าใจบริบทของโลกใหม่ พร้อมปรับตัวให้ทันท่วงที ทางออกหนึ่งที่สามารถช่วยให้องค์กรธุรกิจยืนหยัดในสถานการณ์นี้คือ “การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กร” เพื่อพลิกโฉมธุรกิจให้สามารถเผชิญกับภาวะปกติใหม่ได้อย่างเท่าทันและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและขับเคลื่อนให้องค์กรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่งเพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ต่อไป

หลักการทำงานโดยวิธี RESKILL

ในยุคที่ไม่ว่าสายงานใด สายอาชีพไหน อุตสาหกรรมอะไร ดูเหมือนว่า RESKILL เป็นคำยอดฮิตสำหรับทุกวงการ หลักการพื้นฐานของ RESKILL ตามที่เข้าใจกันทั่วไป คือ การฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่พัฒนารวดเร็ว หากมนุษย์ไม่พัฒนาตนเองสม่ำเสมอ เกรงว่าสักวันหนึ่งเทคโนโลยีทั้งหลายคงจะเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานมนุษย์ การพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องไม่ง่ายเหมือนปอกกล้วยเข้าปาก แต่ไม่ยากเหมือนการเข็นครกขึ้นภูเขา นั่นเป็นเพราะมนุษย์หรือคนสามารถฝึกฝนและพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีขีดจำกัด พลังของเทคโนโลยีสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกทดแทนการใช้แรงงานมนุษย์ได้

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา-2019 หลายอาชีพต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและอาจหายไป โดยเฉพาะคนวัยทำงานรับเงินเดือนทั้งหลาย ต่างเกิดความกังวลใจว่า หากเทคโนโลยีทำงานได้เทียบเท่ามนุษย์ในระดับที่น่าพึงพอใจ เมื่อนั้นเหล่ามนุษย์เงินเดือนทั้งหลายจะต้องตกงานหรือไม่คุ้มค่าต่อการจ้าง ปัจจุบันเราคงเริ่มเห็นคำตอบได้ชัดเจนมากขึ้น และคงจะพยากรณ์อนาคตได้ไม่ยากนัก ซึ่ง The World Economic Forum ได้คาดการณ์ไว้ว่า ในอนาคตจะมีการโยกย้ายงาน หรืองานอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ 75 ล้าน ตำแหน่งภายในปี 2565 ใน 20 ประเทศเศรษฐกิจหลัก และในขณะเดียวกันคาดว่าจะมีการสร้างหรือเพิ่ม 133 ล้าน บทบาทหรือตำแหน่งใหม่ที่ถูกขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีและดิจิทัล (The World Economic Forum, 2018) (

ความหมายของการทำงานโดยวิธี RESKILL

Reskill คือ การสร้างทักษะขึ้นมาใหม่ที่จำเป็นต่อการทำงาน เนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกใหม่ ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน การจ้างงานโดยรวมลดลง และชั่วโมงการทำงานลดลง อัตราการว่างงานยังคงอยู่ในระดับที่สูง ต่อเนื่องจากโควิด-19 ระลอกแรก จากทั้งผู้ว่างงานใหม่ที่ไม่เคยทำงานมาก่อนที่เพิ่มขึ้น และผู้ว่างงานเดิมที่เคยทำงานมาก่อนแต่ยังหางานใหม่ไม่ได้ (Humanica, 2565)

Reskill คือ การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในสายอาชีพอื่น ๆ เพื่อที่จะได้สามารถเปลี่ยนสายงาน หรือปรับตัวให้เข้ากับสายงานใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เป็นอีกตัวช่วยในการลดความเสี่ยงในการตกงานได้ ในสถานการณ์ที่มีความแข่งขันสูงขึ้นในปัจจุบัน แตกต่างจากคำว่า Upskill ซึ่งหมายถึง การเสริมและพัฒนาทักษะของพนักงานจากงานเดิม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน และส่วนใหญ่เป็นการนำเทคโนโลยีหรือดิจิทัลมาปรับใช้ให้เข้ากับการทำงาน เช่น เรียนรู้เทคโนโลยีเพิ่มเติม เมื่อบริษัทนั้นนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ (Ai Gen Corp, 2565)

จากรายงานของสถานการณ์ด้านแรงงานในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2565 ประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) มีจำนวน 58.51 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 39.62 ล้านคน (ร้อยละ 67.71) ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ 38.72 ล้านคน (ร้อยละ 97.72) ผู้ว่างงาน 0.61 ล้านคน (ร้อยละ 1.53) ผู้รองาน 0.30 ล้านคน ส่วนผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน 18.90 ล้านคน (ร้อยละ 32.28) เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมา (ไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2564) พบว่าผู้มีงานทำเพิ่มขึ้น 9.1 แสนคน (จาก 37.81 ล้านคน เป็น 38.72 ล้านคน) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) เป็นเหตุผลให้แรงงานไทยทั้งหมดจึงต้อง Reskill โดย 50% ต้องพัฒนาทักษะอย่างน้อย 3 เดือน และอีก 50% ต้องพัฒนาทักษะนาน 3 เดือนขึ้นไปเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน ได้แก่

1. เทคโนโลยีกำลังจะเข้ามาแย่งงานของคนมากขึ้น หากพูดว่าเทคโนโลยีจะเข้ามาแย่งงานคนเราก็คงจะไม่ใช้ทั้งหมดเสียทีเดียว ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีจะเข้าถึงทั้งงานจักรกลในการผลิตงานเอกสาร หรืองานที่เกี่ยวข้องกับระบบต่าง ๆ ที่ใช้ภายในองค์กร แต่สุดท้ายแล้วมนุษย์เราก็ยังต้องเป็นคนควบคุมหรือทำงานร่วมกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) อยู่ดี หลายองค์กรเริ่มมีการทำงานผ่านระบบ Cloud มากขึ้น การเรียนรู้ระบบนี้อาจใหม่สำหรับใครหลายคน ดังนั้นการ Reskill คือ เรื่องสำคัญที่ต้องทำเพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำงานไม่ตรงกับสายงานที่เรียนมา ปัจจุบันหลายองค์กรมีการเปิดกว้างในเรื่องของตำแหน่งงานมากขึ้น ทำให้ตำแหน่งเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องรองรับผู้ที่จบจากสายงานตามที่เคยระบุไว้ แต่คนที่จะมาสมัครจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่สามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งนั้นได้ การ Reskill เพื่อให้ตัวเองมีทักษะใหม่ที่เพียงพอต่อการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ถึงแม้ว่าหลายคนจะทำงานตรงกับหลักสูตรที่เรียนมา แต่ถ้าต้องเปลี่ยนงานเพราะสภาพแวดล้อมหรือระบบเศรษฐกิจไม่เป็นใจ การนำเอาทักษะเก่ามาใช้อาจไม่เพียงพออีกต่อไป การ Reskill ให้ตัวเองมีพัฒนาและหมั่นปรับปรุงทักษะอยู่เสมอ จะช่วยให้คนเราสามารถยกระดับฐานเงินเดือนและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้อีกด้วย (The Matter, 2564)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรควรคำนึงถึงการ Reskill

มีปัจจัยหลายอย่างส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยี การขาดแคลนกำลังคนในสายงานใหม่ ๆ หรือแม้แต่การขาดความเข้าใจในทักษะการทำงานที่จำเป็นของคนในองค์กร ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ด้วยการจัดการ Reskill ของบุคลากรอย่างเหมาะสม ดังนี้ (Human Soft, 2565)

1. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในที่มีผลกระทบต่อแรงงานมนุษย์ มีหลายองค์กรโดยเฉพาะในแวดวงอุตสาหกรรมที่มีการนำหุ่นยนต์ และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามาทำงานร่วมกับมนุษย์ ส่งผลให้ความต้องการในตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง อย่างไรก็ตามการทำงานของหุ่นยนต์และเครื่องจักร ก็ยังคงต้องอาศัยการควบคุมของมนุษย์อยู่ดี ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการ Reskill ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่องค์กรนำมาเข้ามาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การขาดแคลนกำลังคนในสายงานใหม่ แม้ว่าในหลาย ๆ สายงานจะมีการนำเครื่องจักร และระบบควบคุมอัตโนมัติ (Automation) มาใช้ในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้สายงานเก่า ๆ ถูกลดบทบาทลง แต่ก็มียสายงานใหม่ ๆ เกิดขึ้นตามมามากมาย เพื่อรองรับ

การควบคุมระบบอัตโนมัติ ให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อแก้ไข การขาดแคลนกำลังคนในสายงานใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนี้ องค์กรควรจัดอบรมการ Reskill ที่จำเป็นต่อการทำงานใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้พนักงานจะได้ปรับตัวเข้ากับ รูปแบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี ทำให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างตรงจุด และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั่นเอง

3. การลดช่องว่างทางทักษะระหว่างหัวหน้าและบุคลากรภายในองค์กร ช่องว่างทางทักษะระหว่างหัวหน้าและบุคลากรภายในองค์กร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะมีหลายครั้งที่หัวหน้าและบุคลากรภายในองค์กร มีความเข้าใจในทักษะการทำงานที่ไม่ตรงกัน เช่น หัวหน้ามองว่าบุคลากรในทีมขาดแคลนทักษะการสื่อสาร การเป็นผู้นำ หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในขณะที่บุคลากรกลับมองว่าตนเองมีทักษะด้านผู้นำที่ดีกว่า สิ่งที่เกิดขึ้นนี้สะท้อนให้เห็นถึงการขาดความเข้าใจในทักษะของแต่ละคน และอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันในอนาคตได้ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการลดช่องว่างทางทักษะระหว่างหัวหน้าและบุคลากรภายในทีม เพื่อให้พวกเขาจะได้มีความเข้าใจที่ตรงกันมากขึ้น โดยการจัดการวัดระดับทักษะของแต่ละคน และจัดอบรมการ Reskill ให้เหมาะสม

การ Reskill อยู่เสมอ ล้วนเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวองค์กรและบุคลากร ในด้านขององค์กรก็จะได้พนักงานที่มีทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรพัฒนาเติบโตไปได้อย่างรวดเร็ว ในส่วนของพนักงานเอง หากมีการวางระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System, HRIS) ก็จะช่วยช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปต่อยอดกับสายงานของตนเองในอนาคตได้เช่นเดียวกัน

การ RESKILL ทางรอดคนทำงานในยุคดิจิทัล

เมื่อพูดถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทุกฝ่ายจากพูดถึงศักยภาพของ AI (ปัญญาประดิษฐ์) ระบบ Automation ที่เข้ามาช่วยทำงานได้เร็วขึ้น ดีขึ้น และต้นทุนถูกลงไม่กี่ปีที่ผ่านมาหลายฝ่ายมองว่า เทคโนโลยีเหล่านี้จะเข้ามาแทนที่มนุษย์ได้ในอีกไม่ช้านำไปสู่คำถามที่ว่าแล้วมนุษย์ที่กำลังถูก Disruption ค่อย ๆ รุกรานจะปรับตัวอย่างไร วิธีการที่จะช่วยให้คนทำงานปรับตัวได้ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีดังนี้ (A Searcher, 2563)

1. หมั่นศึกษาหาความรู้แบบ E-learning สำหรับบุคคลธรรมดา ปัจจุบันนี้ ยังเปิดหาข้อมูลเหมือนยิ่งเห็นโลกได้กว้างขึ้น เราควรหยิบเอาเทคโนโลยีมาใช้ Reskill เพื่อช่วยเพิ่มพูนทักษะให้มีความรู้ได้รอบด้านและครอบคลุมกับงานมากยิ่งขึ้น เราสามารถเรียนรู้ผ่านคอร์สเรียน online ที่มีให้เลือกหลากหลายในปัจจุบันนี้ สิ่งสำคัญที่ควรท่องไว้ให้ขึ้นใจ

คือ หากอยากเป็นบุคคลที่อยู่รอดในตลาดแรงงานได้ ตัวเราเองก็ต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ทักษะให้ต่อเนื่องถึงจะเห็นผล พยายามหมั่นหาความรู้ใหม่ ๆ และทำให้เป็น Lifelong Learning นำเอาสิ่งที่เรียนรู้มาปรับใช้ให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อพร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. จัดหลักสูตรการเรียนรู้และมีการอบรมเพิ่มเติมสำหรับองค์กร หากองค์กรหยุดลงทุนกับการพัฒนาเท่ากับว่าหยุดความก้าวหน้าภายในองค์กร ดังนั้นการลงทุนกับคนจึงสำคัญไม่แพ้การลงทุนกับเทคโนโลยี องค์กรจึงควรมีการจัดอบรมเพื่อปรับ mindset ของบุคลากรให้พร้อมเรียนรู้ และเพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ นอกจากนี้ควรมีหลักสูตรที่ส่งเสริมให้แต่ละแผนกได้มีการ Reskill ในหลักสูตรเพิ่มเติมอีกด้วย ทักษะที่ควรเรียนรู้ไว้และจำเป็น มีดังนี้

1. ทักษะในด้านเทคโนโลยี เป็นทักษะในด้านการตัดสินใจเมื่อต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักรหรือ AI นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความสามารถในการวิเคราะห์ Big data

2. ทักษะในด้านภาษา ความได้เปรียบทางด้านภาษาจะสามารถทำให้เราสื่อสารและทำงานกับคนได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3. ทักษะความเป็นผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการพูดและการโน้มน้าวใจ ทักษะในการทำงานเป็นทีมทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม รวมไปถึงความสามารถในการปรับตัวและการจัดสรรเวลา

สรุปได้ว่า การ Reskill อยู่เสมอ ล้วนเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวองค์กรและบุคลากร ในด้านขององค์กรก็จะได้พนักงานที่มีทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การทำงานการงานจำเป็นจะต้องฝึกทักษะของตนเองและทำให้พร้อมกับการปรับตัวและตื่นตัวในสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอเพราะปัจจัยภายนอกไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจสังคม การเมืองสภาพอากาศสุขภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพราะฉะนั้นหลักของการเพิ่มทักษะและพยายามมีการปรับตัวอยู่เสมอจึงเป็นการช่วยให้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพและสามารถเกิดประสิทธิผลให้แก่องค์กรได้

หลักทฤษฎี 4

แนวคิดที่จะนำเสนอในบทความนี้ เป็นสาระมุมมองของ RESKILL เพื่อการพัฒนาทักษะของตนเองหรือองค์กรจะนำไปประยุกต์เป็นแกนหลักของการพัฒนาพนักงานก็ได้ ก่อนที่เราจะต้องเข้าใจสัจธรรมของการพัฒนาทักษะมนุษย์ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ และความรู้สึก การจะ RESKILL จึงไม่อาจทำเพียงเชิงกายภาพหรือการพัฒนาทางร่างกาย แต่จะต้องพัฒนาเชิงจิตใจหรือการพัฒนาทางอารมณ์และจิตใจไปพร้อมกันจะแยกสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกจากกันไม่ได้ หากร่างกายแข็งแรง แต่จิตใจอ่อนแอ การพัฒนาตนเองจะไม่

มีความสุขแน่นอน ซึ่งควรนำเอาหลักธรรมเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะทรัพยากรมนุษย์ด้วย โดยเฉพาะหลักธรรมที่เกี่ยวข้องก็คือ หลักภavana 4

หลักภavana 4 หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา : (Cultivation; Training; Development) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551) ได้แก่

1. กายภavana หมายถึง การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง 5 ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ : physical development

2. สีลภavana หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน : moral development

3. จิตภavana หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใสเป็นต้น : cultivation of the heart; emotional development

4. ปัญญาภavana หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา : cultivation of wisdom; intellectual development

ในบาลีที่มา ท่านแสดงภavana 4 นี้ ในรูปที่เป็นคุณบทของบุคคล จึงเป็น ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว) บุคคลที่มีคุณสมบัติชุดนี้ครบถ้วนย่อมเป็นพระอรหันต์ (อง.ปญจก. 22/79/121)

การประยุกต์หลักภavana 4 ผสานกับการ RESKILL ในการทำงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19

หลักภavana 4 ที่ปรากฏในพระพุทธศาสนานั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไข ปัญหาในการทำงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยจะเห็นได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นหลาย ๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา การที่ผู้คนทั้งหลายจะสามารถดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรู้ ความเชื่อ การเรียนรู้ ทักษะ ค่านิยม และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ครอบครัว ชุมชน เป็นต้น

การพัฒนาค้นก็คือ การพัฒนาระบบองค์รวมแห่งการดำเนินชีวิตของคนให้เจริญงอกงามขึ้นอย่างประสานสัมพันธ์สอดคล้องกัน ส่งผลเกื้อกูลกันไปด้วยดีทั้งระบบ ซึ่งประกอบด้วยพัฒนาการ 4 ด้าน (ภาวนา 4) คือ กาย ศีล จิต และปัญญา ดังนี้

1. การพัฒนากาย คือ ไม่ใช่เพียงให้กายเติบโต ไร้โรคภัย แต่หมายถึงการใช้กายให้สัมพันธ์สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอย่างสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์ เช่น การนั่งทำงานที่ปลอดภัย การเลือกเสพบริโภคสิ่งที่ดีเข้าสู่ชีวิตของตน รวมถึงการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาชีวิตของตนและสังคมได้

2. การพัฒนาศีล คือ ไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามหลักจารีต ศาสนา แต่หมายถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อนมนุษย์ ให้เป็นไปในทางช่วยแก้ปัญหา และสร้างสรรค์สังคมที่เกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิต ทั้งในครอบครัว และสังคมการทำงาน ขยายไปจนถึงการจัดตั้งวางระบบขึ้นนำสังคมตามบทบาทหน้าที่ของตน

3. การพัฒนาจิต คือ การฝึกอบรมให้จิตใจมีสุขภาพจิตดี มีศักยภาพในการทำกิจต่างๆ ไม่ซึมเซา อีกทั้งยังประกอบไปด้วยคุณธรรม ความดีงามต่าง ๆ เช่น เมตตา กรุณา ฉันทะ หมั่นเพียร เข้มแข็ง อดทน จดจ่อ สดชื่น เพื่อให้จิตใจนั้นพร้อมที่จะรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การจัดการด้วยปัญญาได้อย่างเต็มศักยภาพ

4. การพัฒนาปัญญา คือ ความรู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายถูกต้องตามความเป็นจริง สามารถนำความรู้ความคิดมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ รวมทั้งในการบริหารจัดการดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาตนและสังคมยิ่ง ๆ ขึ้นไป

อย่างไรก็ตาม การประยุกต์หลักภาวนา 4 ผสมผสานกับการ RESKILL เพื่อปรับใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวัน จึงขอเสนอให้นิยามเป็นคำง่าย ๆ ดังนี้

1. กายภาวนา = การพัฒนาด้านร่างกาย = กาย = Standards of Training (S)
2. ศีลภาวนา = การพัฒนาด้านสังคม = สังคม = Legal Forces (L)
3. จิตภาวนา = การพัฒนาด้านอารมณ์ = อารมณ์ = Kindhearted (k) + Leadership (L)
4. ปัญญาภาวนา = การพัฒนาด้านความรู้ = ความรู้ = Intellectual Property (I)

ซึ่งเชื่อว่าการพัฒนาแบบ RESKILL ที่กำลังพูดถึงในอย่างกว้างขวาง จะต้องเป็นส่วนผสมระหว่าง “ใจ+กาย” จึงจะสำเร็จ ร่างกายที่แข็งแรง ไม่เป็นโรคภัย ก็จะพร้อมต่อการทำงาน ซึ่งมนุษย์ต้องทำงานกับคนอื่น ๆ จึงต้องมีสังคม ต้องเคารพกฎของสังคม เพื่อให้อยู่ได้อย่างสบายใจ มีอารมณ์ที่พร้อมต่อการฝ่าฟันอุปสรรค ผิดแผกจะเกิดความชำนาญ

พัฒนาเป็นความรู้ใหม่ ๆ จนเกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ จึงคิดว่าการ RESKILL ที่เหมาะสมกับสังคมไทย สามารถกำหนดเป็นสูตร RESKILL ดังนี้

RESKILL = Resilience + Economic Security + Standard of Training + Kindhearted Action + Intellectual Property + Legal Force + Leadership

R มาจากคำว่า Resilience หมายถึง ความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและทันเวลา จะต้องมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์

E มาจากคำว่า Economic Security หมายถึง สภาพการเงินส่วนบุคคลที่ได้รับจากการจ้างงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ จากการทำงาน การมีรายได้ สามารถสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพตนเองและครอบครัว ไม่สร้างปัญหาและสร้างความขัดแย้งทางสังคม

S มาจากคำว่า Standards of Training หมายถึง การทำงาน การอบรม การประกอบอาชีพต้องศึกษาฝึกฝนหรือผ่านมาตรฐานอาชีพ จึงสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเชี่ยวชาญ

K มาจากคำว่า Kindhearted Action หมายถึงการทำงานต้องมีฐานรากจากจิตใจที่ดีและมีสันติธรรม มีเมตตาโอปอ้อมอารี มีจิตอาสา มีความปรารถนาดี ไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งที่สร้างความรุนแรง มีความฉลาดทางอารมณ์ จึงจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกายกับจิตใจเป็นหนึ่งเดียวกัน

I มาจากคำว่า Intellectual Property หมายถึง ทรัพย์สินทางปัญญาหรือการนำความรู้ ผ่านกระบวนการส่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญจนเกิดขึ้นงานจริง เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจไปในตัว ความรู้เฉพาะตัวบุคคล ต้องสามารถสร้างเป็นทรัพย์สินทางปัญญาและเกิดมูลค่าได้

L ตัวแรกมาจากคำว่า Legal Forces หมายถึงการพัฒนาทักษะต้องเป็นการพัฒนาให้ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เป็นธรรม รวมถึงการเคารพกฎหมายและระเบียบกติกาของสังคมประเพณี และการเคารพให้เกียรติผู้คนที่อยู่รอบข้าง

L ตัวที่สองมาจากคำว่า Leadership หมายถึง ภาวะผู้นำ ความขยัน ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น เรื่องของภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่ต้องฝึกอบรมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาทักษะของตนเอง

ตามหลักการนี้เชื่อว่าสังคมไทยของเรานั้น แม้จะมีความแตกต่าง แต่มีพื้นฐานทางพุทธศาสนาเข้ามาผสมจนกลายเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสังคมโดยเราไม่รู้ตัว การ

RESKILL จะเป็นแนวทางของตะวันตก เป็นคำที่ทุกวงการกำลังพูดถึงคล้ายคลึงกับหลักการภาวนา 4 อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะของมนุษย์ ส่งเสริมให้เกิดทักษะทั้งร่างกายและจิตใจ คำว่า RESKILL ในมุมมองนี้วางหลักกว้าง ๆ ไว้ให้แต่ละท่านได้นำไปเป็นหลักและหาแนวทางย่อยที่เหมาะสมในการทำงานสำหรับองค์กรหรือตนเองได้ต่อไป

ตารางที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ผสานกับ RESKILL การทำงานในสถานการณ์โควิด-19

	ความเชื่อมโยง กับการ RESKILL	การประยุกต์ใช้
กายภาวนา	R-Resilience	การทำงานต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา
	E-Economic Security	การพัฒนาทำให้สมบูรณ์ ไร้โรคภัย เพื่อให้การทำงานมีรายได้ สร้างความมั่นคงในการดำรงชีพตนเองและครอบครัว ไม่สร้างปัญหาและสร้างความขัดแย้งทางสังคม
	S-Standards of Training	การทำงานและการประกอบอาชีพต้องศึกษาฝึกฝนหรือผ่านมาตรฐานอาชีพ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเชี่ยวชาญ
ศีลภาวนา	L-Legal Forces	การพัฒนาทักษะต้องเป็นการพัฒนาให้ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามหลักศีลธรรม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เป็นธรรม รวมถึงการเคารพกฎหมายและระเบียบกติกาของสังคม ประเพณี และการเคารพให้เกียรติผู้อื่นที่อยู่รอบข้าง
จิตภาวนา	K-Kindhearted Action	การทำงานต้องมีฐานรากจากจิตใจที่ดีและมีสันติธรรม มีเมตตา โอบอ้อมอารี มีจิตอาสา มีความปรารถนาดี ไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งที่สร้างความรุนแรง มีความฉลาดทางอารมณ์ จึงจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกายกับจิตใจเป็นหนึ่งเดียวกัน
	L-Leadership	การทำงานต้องมีภาวะผู้นำ ความขยัน ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาทักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
ปัญญาภาวนา	I-Intellectual Property	การส่งเสริมให้คนในองค์กรพัฒนาปัญญาหรือความรู้ ผ่านกระบวนการส่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญ สามารถนำความรู้ความคิดมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารจัดการดำเนินการเพื่อการพัฒนาตนและสังคมยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สรุป

RESKILL การทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ตามหลักภวนา 4 เป็นการพัฒนาทักษะกำลังคน เพื่อเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคตหลังวิกฤตโควิด-19 รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาและยกระดับทักษะผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์โควิด-19 พร้อมกลับสู่ตลาดแรงงานหรือประกอบอาชีพใหม่ สร้างทักษะให้กับกลุ่มว่างงาน แรงงานคืนถิ่น และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เพื่อให้สามารถสร้างงาน สร้างอาชีพด้วยตนเอง รวมทั้งเพิ่มทักษะขั้นสูงและการทำงานสมัยใหม่ให้กับกำลังคนในภาคส่วนต่าง ๆ หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์คือหลักภวนา 4 คือ 1. กายภวนา เป็นการพัฒนาด้านร่างกาย 2. ศีลภวนา เป็นการพัฒนาด้านสังคม 3. จิตภวนา เป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ 4. ปัญญาภวนา เป็นการพัฒนาด้านความรู้ ภายใต้สภาวะทางสังคมที่มุ่งไปสู่การพัฒนาด้านกาย จิต ปัญญา และสังคม ดังนั้น การทำงานในสถานการณ์ โควิด-19 ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ นำแนวทางตามหลักพุทธธรรม กับมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19 มาเป็นการสร้างกลไกการดำเนินงาน ขับเคลื่อนร่วมกับหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีแผนปฏิบัติการค้นหาเฝ้าระวังและป้องกันโรค การสนับสนุนบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขจากทุกภาคส่วนการจัดการข้อมูลข่าวสาร การเตรียมความพร้อมของประชาชนการมีมาตรการการป้องกันและเฝ้าระวังโรค สู่การสร้างมาตรการและแนวทางปฏิบัติเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคโควิด-19 ได้อย่างรู้เท่าทัน และเข้าถึงทุกกลุ่มในทางสังคม การ Reskill เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ จึงเป็นตัวเลือกที่ดีสำหรับองค์กรที่ต้องการยกระดับบุคลากร ให้พร้อมรับสถานการณ์และตอบโต้ภัยความต้องการของตลาดมากขึ้น ทั้งนี้ หลายบริษัทเริ่มมีแนวโน้มในการทำธุรกิจ e-Commerce เพิ่มขึ้น ในยุคดิจิทัลและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้เกือบทุกองค์กรต้องปรับตัวหรือวางแผนการทำงานใหม่เพื่อความอยู่รอด ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการ Reskill เพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานและพัฒนาทักษะของพนักงานให้เกิดความรู้ความสามารถที่เท่าทันกับอนาคต สำหรับเตรียมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ ยังเป็นการลดต้นทุนในการจ้างงานเพิ่ม และเป็นการสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กรอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- A Searcher. (2563). *Reskill* ทางรอดของคนทำงานยุคดิจิทัล ที่องค์กรยุคใหม่ควรหันมาใส่ใจ. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/66wTqE>
- Ai Gen Corp. (2565). ไปให้สุดอย่าหยุดอยู่กับที่ พัฒนาทักษะเดิม (ไปให้สุดอย่าหยุดอยู่กับที่ พัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มทักษะเพิ่มทักษะใหม่ (ใหม่ (Reskill) ให้ดีกว่าใครในโลกการทำงานยุคใหม่ให้ดีกว่าใครในโลกการทำงานยุคใหม่. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/66MG11T>
- DEMETER. (2566). ทำไมต้อง Upskill และ Reskill. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.dmit.co.th/th/gsuite-updates-th/why-need-upskill>
- Human Soft. (2565). การทำงานในยุคปัจจุบันต้องมีการปรับตัว พัฒนาทักษะให้การ ทำงานในยุคปัจจุบันต้องมีการปรับตัว พัฒนาทักษะให้ เท่าทันโลก คำว่า เท่าทันโลก คำว่า Upskill และ และ Reskill คืออะไร ทำไมองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องให้ คืออะไร ทำไมองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องให้ ความสำเร็จ. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/X9R7d>
- Humanica. (2565). Upskill Reskill คือ ทางรอดใหม่ขององค์กรคือ ทางรอดใหม่ของ องค์กร. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/OBS0K>
- The Matter. (2564). AI จะแย่งงานเรา จะแย่งงานเรา กับดักวิธีคิดทุนนิยมเสรีที่ทำให้เรา กลัวถูกแทนที่กับดักวิธีคิดทุนนิยมเสรีที่ทำให้เรา กลัวถูกแทนที่จนต้องพัฒนา ตัวเองจนต้องพัฒนาตัวเอง. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/pE88SU>

จักรยานสาธารณะเพื่อเชื่อมต่อระบบขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครด้วย ระบบ ล้อ ราง เรือ : โอกาส และอุปสรรค*

PUBLIC BICYCLES TO CONNECT THE MASS TRANSIT SYSTEM IN BANGKOK WITH WHEELS, RAILS, BOATS: OPPORTUNITIES AND THREATS

จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์

Churaiporn Wijackanawong

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: chuqads@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับจักรยานสาธารณะเพื่อเชื่อมต่อระบบขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครด้วยระบบ ล้อ ราง เรือ : โอกาส และอุปสรรค พบว่า 1. ด้านโอกาส การบริหารจัดการเพื่อเชื่อมต่อระบบขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครด้วยระบบ ล้อ ราง เรือ ถือเป็นโอกาสเพราะเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี คือ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน โดยจากการเชื่อมต่อดังกล่าวทำให้การเดินทางทั่วกรุงเทพมหานคร ทุกมุมเมือง ด้วยระบบขนส่ง ล้อ ราง เรือ 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยมีการพัฒนาและเชื่อมต่อเส้นทางของการเดินทางทั้ง จักรยาน รถโดยสารประจำทาง (ล้อ) รถไฟฟ้า (ราง) และทางน้ำ (เรือ) เข้าด้วยกัน 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น โดยมีการเชื่อมโยงการเดินทาง “ล้อ ราง การเดินเรือเบื้องต้นแล้ว 12 คลอง 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างทั่วถึง 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2. ด้านปัญหา 1) เลนจักรยาน สำหรับประเทศไทยไม่เพียงพอ มีมอเตอร์ไซด์เยอะ เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ 2) สภาพทางเท้าแคบ 3) สภาพอากาศที่ร้อน 4) ไม่รวดเร็ว ไม่ปลอดภัย และไม่สะอาด 5) การใช้เรือโดยสารที่ใช้เครื่องยนต์ดีเซล มีเสียงดังก่อมลพิษทางน้ำและทางอากาศ

คำสำคัญ: จักรยานสาธารณะ; ระบบขนส่งมวลชน; ระบบ ล้อ ราง เรือ

*Received September 24, 2022; Revised November 11, 2022; Accepted August 14, 2023

Abstract

This article is a study of public bicycles connecting the mass transit system in Bangkok with wheels, rails, boats: Opportunities and Obstacles. It was found that 1. Opportunity The management to connect the mass transit system in Bangkok by wheels, rails, and boats was an opportunity. because it is in accordance with the principles of good public administration, namely 1) for the benefit of the people from the connection, traveling around Bangkok, every corner of the city by means of transport systems, wheels, rails, boats. By developing and connecting the routes of travel, including bicycles, buses (wheels), electric trains (rails) and waterways (boats) together; 3) efficient and cost-effective in the state's mission; 4) no procedures for working more than necessary by connecting the journey "wheels, rails, navigation, preliminary 12 canals 5) The missions of the government agencies have been improved to keep up with the events. leading to a thorough upgrading of the quality of life of the people; 7) having regular performance appraisals. 2. Problems 1) Bicycle lanes in Thailand are not enough and there are many motorcycles Risk of accidents 2) Narrow pavement conditions 3) Hot weather 4) Not fast, unsafe, and unclean 5) Use of diesel-powered passenger boats, it was noisy polluted water and air.

Keyword: Public Bicycles; Mass Transit System; Wheels Rails Boats System

บทนำ

กรุงเทพมหานคร มีเป้าหมายให้การใช้จักรยานเป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการเดินทางที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้กับประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพราะใช้จักรยานสาธารณะจะเป็นการเสริมการเดินทางระยะสั้น ๆ ให้เชื่อมโยงกับระบบขนส่งมวลชนสาธารณะล้อ ราง เรือ ของประชาชน อย่างเช่น ใช้จักรยานสาธารณะปั่นไปใช้บริการรถไฟฟ้าบีทีเอส รถไฟฟ้าใต้ดิน หรือเรือโดยสาร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการติด ไม่ต้องเสียเวลาไปกับการเดินทางบนถนน พร้อมทั้งยังได้มีโอกาสออกกำลังกายทำให้สุขภาพแข็งแรง และไม่สร้างมลพิษที่ก่อให้เกิด PM 2.5 เพิ่มเติม สำหรับวัตถุประสงค์หลัก ที่จัดทำโครงการจักรยานสาธารณะกรุงเทพมหานคร คือเพื่อส่งเสริมการใช้จักรยานจะลดปริมาณการจราจร ที่คับคั่งบนท้องถนน เพื่อส่งเสริมการเดินทางด้วยระบบขนส่งมวลชนขนาดเล็กเพื่อเชื่อมโยงระบบขนส่งมวลชนสาธารณะขนาดใหญ่อื่น ๆ และเพื่อสร้าง

จิตสำนึกในการใช้พลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า ลดภาวะโลกร้อนโดยส่งเสริมการเดินทางที่ใช้พลังงานสีเขียวไม่มีมลพิษและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันโครงการจักรยานสาธารณะกรุงเทพมหานคร ยังคงเปิดให้บริการอยู่ มีจักรยานอยู่ในระบบทั้งสิ้น 363 คัน พื้นที่ดำเนินการ ได้แก่ ถนนสาทร สีลม พระราม 4 วิฑูย พระราม 1 พญาไท อังรี ดุรงต์ ราชดำริ รวมทั้งสิ้น 50 สถานี เป็นการให้บริการฟรีทุกวันไม่มีวันหยุด ตั้งแต่เวลา 06.00-20.00 น. โดยมีการตรวจความเรียบร้อยให้พร้อมใช้งานในทุกวัน รวมทั้งมีมาตรการทำความสะอาดป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด โดยมีการเก็บรวบรวมจำนวนครั้งของการมาใช้บริการจักรยานสาธารณะตั้งแต่เดือนกันยายน 2562-สิงหาคม 2563 มีการใช้บริการเฉลี่ยเดือนละ 3,000-4,000 ครั้ง แต่ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 มีจำนวนผู้ใช้บริการลดลงเหลือเฉลี่ยเพียง 1,000 ครั้งต่อเดือน แต่ปัจจุบันเริ่มกลับมาเพิ่ม โดยผู้ใช้บริการที่เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ส่วนกลุ่มอายุที่ใช้บริการมากที่สุด คือกลุ่มผู้ใช้บริการที่มีอายุระหว่าง 26-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 65 ของผู้ใช้บริการ (เดลินิวส์, 2565)

การบริการจักรยานสาธารณะยังมีอุปสรรคอยู่หลายด้าน เช่น 1) เล่นจักรยาน : หากเป็นประเทศที่รถน้อย และขับกันอย่างระมัดระวัง เล่นจักรยานแทบไม่จำเป็น เพราะทุกคนถ้อยที่ถ้อยอาศัยกันไป แต่สำหรับไทยที่ขึ้นชื่อเรื่องรถติด มอเตอร์ไซค์เยอะ จึงไม่มีใครอยากเอาชีวิตไปเสี่ยงบนท้องถนน เพราะฉะนั้นเล่นจักรยานจึงจำเป็นอย่างยิ่งถ้าอยากให้กรุงเทพฯ เป็นเมืองจักรยานจริงๆ และมีแล้วก็ต้องสร้างสามัญสำนึกให้มอเตอร์ไซค์และรถเข็นไม่ลงไปเล่นจักรยานด้วย 2) สภาพทางเท้า : ในบางประเทศ เช่น ญี่ปุ่น สามารถปั่นจักรยานบนทางเท้าได้เลย เพราะทางเท้ากว้างถึง 3-5 เมตร ในขณะที่ในประเทศไทยต่อให้เคลียร์รถเข็นออกไปแล้ว บางที่ก็มีแค่ 2-3 เมตร แถมพื้นก็ไม่เรียบเสมอกันอีกด้วย มีเพียงหน้าโรงแรม หน้าห้างสรรพสินค้า และสถานที่ท่องเที่ยวเท่านั้นที่มีพื้นที่เรียบพอให้ปั่นจักรยานได้ 3) สภาพอากาศ : เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะประเทศไทยมีแค่หน้าร้อนกับร้อนมากเท่านั้น การปั่นจักรยานไปทำงานระยะทางไม่กี่กิโลเมตรก็ทำให้เหงื่อท่วมไปทั้งตัวได้ (Marketeer Team, 2565)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้สนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การเชื่อมต่อระบบขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครด้วยระบบ ล้อ ราง เรือ” ว่ามีความสอดคล้องกับสภาพทางกายภาพของประเทศไทยมากน้อยแค่ไหน และจะเกิดผลดีอย่างไรบ้างหากการบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลจากการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านการบริหารโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในการแก้ปัญหาจราจรในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับจักรยานสาธารณะ

จักรยานสาธารณะ ในระหว่างวันที่ 24-26 ธันวาคม 2557 มีการจัดประชุมสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 7 ณ อิมแพ็คฟอรัม เมืองทองธานี ภายใต้แนวคิด “เดินทางสู่สมานฉันท์ ร่วมกันปฏิรูป สังคมสุขภาวะ” ในการประชุมครั้งนี้มีมติเรื่อง “การจัดระบบและโครงสร้างเพื่อส่งเสริมการเดินและการใช้จักรยานในชีวิตประจำวัน” ซึ่งเป็นหนึ่งในจำนวนทั้งหมด 10 มติที่ที่ประชุมฯ ให้ความสำคัญ กระบวนการสมัชชาสุขภาพแห่งชาตินี้เป็นนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการเชื่อมโยงทั้งสามภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาควิชาการและภาครัฐ นโยบายที่ได้มานี้ได้มาจากกลุ่มเครือข่ายต่างๆ เสนอประเด็นที่เป็นประโยชน์กับสาธารณะและได้ใช้มติสมัชชาสุขภาพไปขับเคลื่อนการทำงานส่วนต่างๆ เพราะฉะนั้นจึงคาดหวังได้ว่าการส่งเสริมการใช้จักรยานในชีวิตประจำวันจะได้รับการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง (สำนักสื่อสารทางสังคม, 2565)

นิตยสาร a day (2015) ได้จัดเทศกาลจักรยานชื่อว่า a day BIKE FEST 2014 ขึ้นในระหว่างวันที่ 6-9 พฤศจิกายน 2557 ณ สถานีรถไฟฟ้าแอร์พอร์ต เรล ลิงก์ มักกะสัน มีองค์กรต่างๆ มาร่วมจัดงาน อาทิ เช่น ร้านจักรยาน ชมรมจักรยาน องค์กรที่เกี่ยวข้อง และแบรนด์สินค้าชั้นนำออกมาทำแคมเปญเพื่อกระตุ้นให้คนใช้จักรยานเพิ่มมากขึ้น (MGR Online, 2565) ได้จัดกิจกรรมเพื่อฝึกกำลังเครือข่ายองค์กรส่วนท้องถิ่น หน่วยงานรัฐ ชมรมจักรยานทั่วไทย และองค์กรธุรกิจที่ต้องการดูแลสังคม สิ่งแวดล้อม ร่วมกันผลักดันจักรยานสู่นโยบายสาธารณะ ผ่านโครงการ Nation Bike Thailand 2015 โดยจัดงานเสวนา “เดินทางประเทศไทย สู่มองจักรยาน” ขึ้นในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2557 ณ อาคารเนชั่นทาวเวอร์ บางนา และจะจัดกิจกรรมสัญจรทั่วประเทศ โดยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2558 (กรุงเทพธุรกิจ, 2565)

นอกจากนี้ในปี 2556 กรุงเทพมหานครยังมีโครงการจักรยานสาธารณะถึง 2 โครงการ ได้แก่ โครงการจักรยานสาธารณะ Bangkok Smiles Bike และ โครงการจักรยานสาธารณะปันปัน (Pun Pun bike share) โครงการจักรยานสาธารณะ Bangkok Smiles Bike เป็นโครงการที่ดำเนินการโดยกรุงเทพมหานคร ไม่เก็บค่าบริการเน้นการให้บริการเชิงท่องเที่ยวเป็นหลัก

ส่วนโครงการจักรยานสาธารณะปันปัน เป็นโครงการที่สนับสนุนนโยบายเพิ่มทางเลือกในการเดินทางรูปแบบใหม่ให้แก่ประชาชน เพื่อส่งเสริมการใช้จักรยานในการสัญจรระยะสั้นในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และเป็นการเชื่อมการเดินทางระบบขนส่งมวลชนต่าง ๆ ดำเนินการโดยบริษัทกรุงเทพมหานคร จำกัด

จักรยานสาธารณะ เชื่อมต่อระบบ ล้อ ราง เรือ จักรยานสาธารณะเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการเดินทางโดยรถสาธารณะ ใช้ทดแทนการเดินทางระยะสั้นได้ หรือใช้สำหรับ

เดินทางเชื่อมต่อกับระบบขนส่งสาธารณะอื่นๆ ได้แก่ รถไฟฟ้า รถเมล์ เรือโดยสาร การใช้จักรยานในเมืองที่มีปัญหาการจราจรติดขัด ดังเช่นในใจกลางกรุงเทพมหานคร จะช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการเดินทาง ช่วยลดการใช้พลังงาน ช่วยลดมลพิษทางอากาศ และยังช่วยให้ผู้ใช้จักรยานมีสุขภาพดีอีกด้วย

ลักษณะจักรยานสาธารณะจะมีรูปแบบเฉพาะที่แตกต่างจากจักรยานทั่วไป และมีระบบอัตโนมัติสำหรับการให้ยืมและเช่าจักรยาน ผู้ต้องการใช้บริการสามารถยืมจักรยานได้โดยใช้บัตรสมาร์ทการ์ด บัตรเครดิต หรือสมาร์ทโฟน

โครงการจักรยานสาธารณะกรุงเทพมหานคร ซึ่งกทม.ได้มอบหมายให้บริษัท กรุงเทพธนาคม จำกัด เป็นผู้บริหารโครงการฯ เพื่อเพิ่มทางเลือกและส่งเสริมการเดินทางในระยะใกล้ๆ ให้กับประชาชนให้สามารถเชื่อมต่อกับระบบขนส่งสาธารณะ ล้อ ราง เรือ ได้สะดวกมากขึ้น เช่น ใช้จักรยานปั่นปั่นเดินทางไปสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส รถไฟฟ้าใต้ดิน หรือท่าเรือโดยสารใกล้ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการติด และไม่ต้องเสียเวลาไปกับการเดินทางบนถนน ลดการใช้รถส่วนตัว ช่วยลดมลพิษ PM2.5 และยังได้ออกกำลังกายอีกด้วยครับ

ปัจจุบันโครงการจักรยานปั่น ปั่น ยังคงเปิดให้บริการอยู่ครับ เช่น ถนนสีลม สาทร นราธิวาสราชนครินทร์ ราชดำริ พระราม 4 พญาไท และสยามสแควร์ โดยมีสถานีบริการทั้งหมด 50 สถานี มีจักรยานอยู่ในระบบจำนวน 363 คัน ให้บริการทุกวันไม่มีวันหยุด ตั้งแต่เวลา 06.00-20.00 น.โดยเฉลี่ยมีการใช้บริการเดือนละ 3,000-4,000 ครั้ง แต่ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 จำนวนผู้ใช้บริการลดลงเหลือเพียงเดือนละ 1,000 ครั้ง แต่หลังจากสถานการณ์คลี่คลายแล้ว ประชาชนก็ค่อยๆ กลับมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ โดยกทม.ได้กำชับให้มีการฆ่าเชื้อและทำความสะอาดตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 รวมถึงตรวจสอบสภาพรถและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมใช้งานในทุกๆ วัน (กองบรรณาธิการ M2F, 2565)

การเชื่อมต่อนะบบขนส่งมวลชน ล้อ ราง เรือ: โอกาส

การเดินทางทั่วกรุงเทพมหานครด้วยระบบขนส่งไม่ว่าจะเป็นล้อ ราง เรือ นับว่าสะดวกสบายทุกช่องทาง เนื่องจากกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนให้มีความเชื่อมต่อและครอบคลุมมากขึ้น ตอบโจทย์การเดินทางของคนเมือง ด้วยการพัฒนาและเชื่อมต่อเส้นทางของการเดินทางทั้งรถโดยสารประจำทาง (ล้อ) รถไฟฟ้า (ราง) และทางน้ำ (เรือ) เข้าด้วยกันประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ 1) เชื่อมต่อการเดินทางด้วยรถไฟฟ้าสายสีเขียวส่วนต่อขยาย 25 สถานีและสายสีทอง 4 สถานีรวมจำนวน 29 สถานี 2) ปรับปรุงศาลาที่พักผู้โดยสารรูปแบบใหม่ (Smart Bus Shelter) เช็ค ชาร์จ แอร์ 350 จุด 3) พัฒนาเส้นทางเดินเรือโดยสารในคลองทั้งฝั่งพระนครและฝั่งธนบุรี เชื่อมโยง

การเดินทาง “ล้อ ราง เรือ” และพัฒนาให้เป็นเส้นทางสีเขียว เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยการนำเรือไฟฟ้ามาใช้แทนเรือดีเซล ดังนี้ การเดินเรือในคลองผดุงกรุงเกษม 11 ท่า การเดินเรือโดยสารในคลองภาษีเจริญ 15 ท่า และการเดินเรือในคลองแสนแสบ 12 ท่า (สำนักงานประชาสัมพันธ์กรุงเทพมหานคร, 2565)

ในการประชุม คณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก (คจร.) ครั้งที่1/2565 ณ ห้องประชุม 301 ตึกบัญชาการ 1 ทำเนียบรัฐบาล ที่ประชุมได้รับทราบ ความคืบหน้าโครงการที่สำคัญ และอยู่ระหว่างการดำเนินงาน อาทิ โครงการ ขอนแก่น Smart City (ระยะที่1) มีการก่อสร้างระบบขนส่งมวลชน ระบบรางเบา สายเหนือ-ใต้ และโครงการระบบขนส่งสาธารณะในเขต จ.ขอนแก่น เส้นทางนำร่องสายสีแดง (สำราญ-ท่าพระ), การพัฒนาระบบขนส่งมวลชน จ.ภูเก็ต (ระยะที่ 1) ช่วงท่าอากาศยานนานาชาติ ภูเก็ต-ห้าแยกฉลอง, แผนแม่บทการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะกลุ่ม จ.ฉะเชิงเทรา, ชลบุรี, ระยอง เพื่อรองรับ EEC และการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองและระบบราง (MR-MAP) ซึ่งดำเนินการแล้ว 10 เส้นทาง และรับทราบความคืบหน้าระบบขนส่งสาธารณะ เพื่อการเชื่อมต่อการเดินทางสถานีรถไฟฟ้าสายสีแดง (สถานีรังสิต) และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านการจราจรและขนส่ง เพื่อแก้ปัญหาจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร/ปริมณฑล และที่ประชุมได้พิจารณาเห็นชอบ เรื่องสำคัญ 2 เรื่องได้แก่ รายงานความคืบหน้าการศึกษา การแก้ไขปัญหามาตรฐานทางพิเศษ ซึ่งการทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.) ได้ศึกษาความเป็นไปได้ เพื่อแก้ไขปัญหามาตรฐานจราจรติดขัดในภาพรวมทั้งระบบ โดยแบ่งเป็นแผนการแก้ไขปัญหามาตรฐานทางพิเศษในปัจจุบัน 21 โครงการ และโครงการทางพิเศษเพิ่มเติมอีก 11 โครงการ ซึ่ง กทพ. ได้จัดทำ Action Plan เรียบร้อยแล้ว ก่อนเสนอ ครม.ต่อไป และเห็นชอบแผนพัฒนาการเดินทาง ทางน้ำในเขตกรุงเทพมหานคร/ปริมณฑลและการเชื่อมต่อการเดินทาง เพื่อเพิ่มการบริการขนส่งในแม่น้ำลำคลอง และลดปริมาณการจราจรบนถนน ทั้งนี้มีคลองที่มีศักยภาพในการเดินเรือเบื้องต้นแล้ว 12 คลอง โดยมุ่งเน้นให้การพัฒนาเดินทาง ทางน้ำให้เป็นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้ พร้อมเชื่อมต่อการเดินทางรูปแบบอื่นได้ แบบไร้รอยต่อ และให้สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ผลักดันเข้าสู่การปฏิบัติในแผนระดับที่ 3 ต่อไป โดยกรุงเทพมหานคร, คณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องบูรณาการร่วมกัน และเร่งรัดการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาระบบคมนาคมสามารถแก้ปัญหาการขนส่ง การจราจรทางบก-ทางน้ำให้สำเร็จตามแผนงาน และตรงความต้องการของประชาชน ให้เป็นรูปธรรม และสามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

ส่งเสริมการค้า การลงทุน ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและทั่วประเทศต่อไป (แนวหน้า, 2565)

การเชื่อมต่อระบบขนส่งมวลชน ล้อ ราง เรือ : อุปสรรค

ปัญหาการจราจรในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของ คนเมือง และที่สำคัญกระทบต่อเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยผลการศึกษาของ องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งญี่ปุ่น (ไจก้า) โครงการแผนแม่บทขนส่งมวลชน ทางรางในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าสาเหตุหลักของปัญหาการติดขัดเกิดจาก ปริมาณของรถยนต์ส่วนบุคคลสูงเกินกว่าขีดความสามารถของถนน นั้นเป็นเพราะระบบ ขนส่งมวลชนสาธารณะไม่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนในหลายกรณี เช่น ไม่ รวดเร็ว ไม่ปลอดภัย และไม่สะอาด ผลที่ตามมาคือคนกรุงต้องเผชิญกับรถติด เสียเวลาไป กับการเดินทางมากกว่า 35 นาทีในแต่ละเที่ยว สูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจราว 1.1 หมื่น ล้านบาท/ปี ภายหลังจากที่นายกรัฐมนตรี ลงพื้นที่ตรวจการโครงการพัฒนาจุดเชื่อมต่อ “ล้อ ราง เรือ” ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโครงการเดินเรือคลองผดุงกรุงเกษม จาก ท่าเรือสถานีรถไฟหัวลำโพงถึงท่าเรือตลาดเทวราชกุญชร โดย กรุงเทพมหานครนำเรือโดยสาร ไฟฟ้าและเรือโดยสารใช้เครื่องยนต์ดีเซล สามารถรองรับผู้โดยสาร 40 ที่นั่ง ทดลองวิ่ง เปรียบเทียบทำให้นายกฯ มีข้อสั่งการให้ กรุงเทพมหานครเปลี่ยนมาใช้เรือโดยสารไฟฟ้า สำหรับบริการประชาชนภายในคลองผดุงกรุงเกษม เนื่องจากเป็นเรือใช้พลังงานแบตเตอรี่ ช่วยลดพลังงานการใช้น้ำมันและลดปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อม ล่าสุดสำนักการจราจร และขนส่งได้รับจัดสรรงบประมาณแล้วจำนวน 117 ล้านบาท ปัจจุบันอยู่ระหว่างหาตัวผู้ รับจ้างเดินเรือและจัดหาเรือลำใหม่ คาดใช้ระยะ 5-6 เดือนจะได้ตัวผู้รับจ้าง ส่วนการ เดินเรือภายในคลองผดุงกรุงเกษม ทาง กรุงเทพมหานครได้นำเรือของบริษัท กรุงเทพ ธนาคม ออกบริการประชาชนจำนวน 2 ลำ เป็นเรือไฟฟ้าและเรือดีเซล รวมถึงประสาน สำนักการระบายน้ำ นำเรือมาร่วมให้บริการชั่วคราวอีก 6 ลำ รวมเป็น 8 ลำ โดยไม่คิด ค่าใช้จ่ายจนถึงวันที่ 31 ธ.ค. ซึ่งช่วงทดลองให้บริการนี้ กรุงเทพมหานครจะสำรวจและ ประเมินกลุ่มผู้ใช้บริการ เพื่อกำหนดอัตราค่าโดยสารที่เหมาะสม คาดว่าจะมีอัตราอยู่ที่ 10- 15 บาท (Post Today, 2565)

ส่วนกรณีศึกษาขยายเส้นทางเดินเรือในคลองแสนแสบ ในอดีตเส้นทางนี้เคยเปิด บริการประชาชนเมื่อปี 2556 จากท่าเรือพระโขนง-ตลาดมีนบุรี แต่ต้องยกเลิกไป เพราะ ขณะนั้นริมคลองยังไม่ได้ถูกพัฒนา ต่อมาเมื่อรัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วนพัฒนาและฟื้นฟู คลอง รวมถึงเร่งรัดก่อสร้างเขื่อนริมคลองแสนแสบ ทำให้ กรุงเทพมหานครจัดทำ แผนพัฒนาจุดเชื่อมต่อระบบขนส่ง จึงมีแผนขยายเส้นทางเรือระยะแรก จากท่าเรือวัดศรี

บุญเรือง-ศูนย์การค้าพาซิโอ และระยะที่ 2 ศูนย์การค้าพาซิโอ-ตลาดมินบุรี รวม 11 กิโลเมตร อีกทั้งการขยายเส้นทางเรือดังกล่าวังสวดคล้องกับแผนการแก้ไขปัญหาจราจรในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สตช.) ที่ประสานเรื่องที่จะจอดในศูนย์การค้าพาซิโอ เพื่อจัดทำจุดปาร์กแอนด์ไรด์หรือเป็นที่จอดแล้วจร เพื่อบรรเทาการจราจรชั่วโมงเร่งด่วนเพิ่มทางเลือกการเดินทางได้เป็นอย่างดี ดังนั้นรัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้ระบบขนส่งมวลชนสาธารณะทางเลือกใหม่เพิ่มเติมในช่วงระหว่างที่มีการก่อสร้างรถไฟฟ้าหลายสายอยู่ในขณะนี้ ทำให้ประชาชนมีระบบขนส่งทางเลือกที่สะดวก สะอาด ปลอดภัยและรวดเร็ว ลดผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนและเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างยั่งยืนที่สุด (Post Today, 2565)

สรุป

1. ด้านโอกาส การบริหารจัดการเพื่อเชื่อมต่อบริการระบบขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครด้วยระบบ ล้อ ราง เรือ ถือเป็นโอกาสเพราะเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐดังนี้

1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน โดยจากการเชื่อมต่องดดังกล่าวทำให้การเดินทางทั่วกรุงเทพมหานคร ทุกมุมเมือง ด้วยระบบขนส่งไม่ว่าจะเป็นล้อ ราง เรือ นับว่าสะดวกสบายทุกช่องทาง เนื่องจากกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนให้มีความเชื่อมต่อและครอบคลุมมากขึ้น ตอบโจทย์การเดินทางของคนเมือง ด้วยการพัฒนาและเชื่อมต่อเส้นทางของการเดินทางทั้งรถโดยสารประจำทาง (ล้อ) รถไฟฟ้า (ราง) และทางน้ำ (เรือ) เข้าด้วยกัน

2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยมีการพัฒนาและเชื่อมต่อเส้นทางของการเดินทางทั้งรถโดยสารประจำทาง (ล้อ) รถไฟฟ้า (ราง) และทางน้ำ (เรือ) เข้าด้วยกัน ประกอบด้วยโครงการต่างๆ 1) เชื่อมต่อการเดินทางด้วยรถไฟฟ้าสายสีเขียวยส่วนต่อขยาย 25 สถานีและสายสีทอง 4 สถานีรวมจำนวน 29 สถานี 2) ปรับปรุงศาลาที่พักผู้โดยสารรูปแบบใหม่ (Smart Bus Shelter) เช็ค ชาร์จ แอร์ 350 จุด 3) พัฒนาเส้นทางเดินเรือโดยสารในคลองทั้งฝั่งพระนครและฝั่งธนบุรี เชื่อมโยงการเดินทาง “ล้อ ราง เรือ” และพัฒนาให้เป็นเส้นทางสีเขียว เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยการนำเรือไฟฟ้ามาใช้แทนเรือดีเซล ดังนั้น การเดินเรือในคลองผดุงกรุงเกษม 11 ท่า การเดินเรือโดยสารในคลองภาษีเจริญ 15 ท่า และการเดินเรือในคลองแสนแสบ 12 ท่า

3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ โดยปัจจุบันรัฐบาลมีแผนพัฒนาการเดินทาง ทางน้ำในเขตกรุงเทพมหานคร/ปริมณฑลและการเชื่อมต่อการเดินทาง เพื่อเพิ่มการบริการขนส่งในแม่น้ำลำคลอง และลดปริมาณการจราจรบนถนน

4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น โดยการเชื่อมโยงการเดินทาง “ล้อ ราง เรือ” ในกรุงเทพมหานครมีคลองที่มีศักยภาพในการเดินเรือเบื้องต้นแล้ว 12 คลอง โดยมุ่งเน้นให้การพัฒนาเดินทาง ทางน้ำให้เป็นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้ พร้อมเชื่อมต่อการเดินทางรูปแบบอื่นได้แบบไร้รอยต่อ

5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยทางสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ผลักดันเข้าสู่การปฏิบัติในแผนระดับที่ 3 ต่อไป โดยกรุงเทพมหานคร, คณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบูรณาการร่วมกัน และเร่งรัดการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม สามารถแก้ปัญหาการขนส่ง การจราจรทางบก-ทางน้ำให้สำเร็จตามแผนงาน

6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความ โดยการเชื่อมโยงการเดินทาง “ล้อ ราง เรือ” ในกรุงเทพมหานครนั้น ตรงกับความต้องการของประชาชน มีความเป็นรูปธรรมและสามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ปัญหา พบว่า 1) เล่นจักรยาน สำหรับประเทศไทยที่ขึ้นชื่อเรื่องรถติดมอเตอร์ไซด์เยอะ จึงไม่มีใครอยากเอาชีวิตไปเสี่ยงบนท้องถนน เพราะฉะนั้นเล่นจักรยานจึงจำเป็นอย่างยิ่งถ้าอยากให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองจักรยานจริงๆ 2) สภาพทางเท้า ในประเทศไทยต่อให้เคลียร์รถขึ้นออกไปแล้ว บางทีก็มีแค่ 2-3 เมตร แถมพื้นก็ไม่เรียบเสมอกันอีกด้วย มีเพียงหน้าโรงแรม หน้าห้างสรรพสินค้า และสถานที่ท่องเที่ยวเท่านั้นที่มีพื้นที่เรียบพอให้ปั่นจักรยานได้ 3) สภาพอากาศ เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะประเทศไทยมีแค่หน้าร้อนกับร้อนมากเท่านั้น การปั่นจักรยานไปทำงานระยะทางไม่กี่กิโลเมตรก็ทำให้เหงื่อท่วมไปทั้งตัวได้ 4) ปริมาณของรถยนต์ส่วนบุคคลสูงเกินกว่าขีดความสามารถของถนน นั่นเป็นเพราะระบบขนส่งมวลชนสาธารณะไม่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนในหลายกรณี เช่น ไม่รวดเร็ว ไม่ปลอดภัย และไม่สะอาด ผลที่ตามมาคือคนกรุงต้องเผชิญกับรถติด เสียเวลาไปกับการเดินทางมากกว่า 35 นาทีในแต่ละเที่ยว สูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจราว 1.1 หมื่นล้านบาท/ปี 5) การเชื่อมต่อกับเรือโดยสารที่ใช้เครื่องยนต์ดีเซล ก็เกิดปัญหาโดยเรือโดยสารมีเสียงดังและก่อมลพิษทางน้ำและทางอากาศ

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). *Nation Bike Thailand 2015*. สืบค้น 19 กันยายน 2566, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/business/618526>.
- กองบรรณาธิการ M2F. (2565). *ปั่น ปั่นโครงการจักรยานสาธารณะ เชื่อมต่อระบบ ล้อราง เรือ*. สืบค้น 19 กันยายน 2566, จาก <https://www.m2fnews.com/news/bkknews/column/assavinbkk/67239>.
- เดลินิวส์. (2556). *กทม.หนุนใช้งาน “ปั่นปั่น” ลดจราจรเป็นมิตรสิ่งแวดล้อม*. สืบค้น 19 กันยายน 2566, จาก <https://d.dailynews.co.th/bangkok/796973/>.
- แนวหน้า. (2565). *บิ๊กป้อม'ถก'คร.เร่งรัดแก้ปัญหาจราจรทั้งระบบ เชื่อม'ล้อราง เรือ*. สืบค้น 19 กันยายน 2566, จาก <https://www.naewna.com/local/637741>.
- สำนักงานประชาสัมพันธ์กรุงเทพมหานคร. (2565). *กทม. เดินทางทั่วถึงสะดวกสบาย ด้วยระบบขนส่งสาธารณะ*. สืบค้น 19 กันยายน 2566, จาก <https://www.nationalhealth.or.th/en/node/187>.
- สำนักสื่อสารทางสังคม สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.). (2565). *เปิด 6 วาระสำคัญ บนเวที สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ*. สืบค้น 20 กันยายน 2566, จาก <https://www.nationalhealth.or.th/en/node/187>.
- Marketeer Team. (2565). *ทำไม Bike Sharing ล้อแววไม่รอดในไทย*, สืบค้น 20 กันยายน 2566, จาก <https://marketeeronline.co/archives/20071>.
- MGR ONLINE. (2565). *A Day Bike Fest 2015 ชวนคนไทยปั่นเพื่อสุขภาพ 12-15 พ.ย. 2558*. สืบค้น 20 กันยายน 2566, จาก <https://mgronline.com/qol/detail/9580000126026>.
- Post Today. (2565). *รถติดเมืองกรุง ฉุกเฉินปั่นลดมลพิษ*. สืบค้น 20 กันยายน 2566, จาก <https://www.posttoday.com/economy/news/567352>.

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้วยหลักธรรมาภิบาล* PERFORMANCE- BASED BUDGETING WITH GOOD GOVERNAN

แสนสุริยา รักเสมอ

Saensuriya Raksamoe

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: Saensuriya.rak@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

เพื่อให้เกิดความผาสุกในการบริหารกิจการบ้านเมืองหน่วยงานต่างๆ ควรจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบการกระจายรายได้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคมอย่างเป็นธรรม และมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สามารถรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจได้

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้วยหลักธรรมาภิบาล องค์กรจะสามารถเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคง ไม่ล้มละลาย ไม่เสี่ยงต่อความเสียหาย พนักงานมีความมั่นใจในองค์กรและสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ระยะยาว องค์กรมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากประชาชน มีความโปร่งใสและใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แต่ละองค์กรจึงได้มีการประยุกต์หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน คือ 1) องค์กรมีกฎระเบียบ ที่เข้มแข็ง 2) องค์กรต้องยึดหลักคุณธรรม 3) องค์กรต้องมีความโปร่งใส 4) องค์กรควรมุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วม 5) องค์กรต้องมีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ และ 6) องค์กรมีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ; แบบมุ่งเน้นผลงาน; หลักธรรมาภิบาล

Abstract

To create happiness in the administration of various departments. The available resources should be allocated in an efficient manner. There is a system for distributing income to stakeholders in society fairly, and there are operational procedures that can maintain economic stability.

Performance-oriented budget management with good governance the organization will be able to grow continuously, stable, not bankrupt, not

*Received November 17, 2022; Revised May 15, 2023; Accepted June 28, 2023

risking damage. Employees have confidence in the organization and can work in the organization for a long time. The organization is credible and accepted by the people. It is transparent and uses a participatory process in its operations. Each organization therefore has applied the principles of good governance in their operations is 1) The organization has strong rules and regulations 2) The organization must adhere to ethical principles 3) The organization must be transparent 4) The organization should focus on building participation 5) The organization must be accountable, and 6) The organization is worthwhile, efficient, and effective.

Keywords: Budget Management; Performance-Oriented; Good Governance

บทนำ

เพื่อให้เกิดความผาสุกในการบริหารกิจการบ้านเมืองนั้น ภาระหน้าที่สำคัญในด้านการบริหารจัดการและดำเนินงานในหลายๆ ด้าน จึงต้องเป็นรัฐบาลที่เป็นผู้รับภาระหน้าที่นี้ เพื่อให้เศรษฐกิจเกิดความเจริญเติบโต และความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น ซึ่งการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลนั้น (ถวิลวดี บุรีกุล, 2551) หน่วยงานต่าง ๆ ควรจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบการกระจายรายได้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคมอย่างเป็นธรรม และมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สามารถรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจได้ อย่างไรก็ตามพบว่าในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันรัฐบาลยังไม่สามารถทำให้ประชาชนมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและไม่สามารถสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้ สาเหตุสำคัญที่ทำให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีความล่าช้า เกิดจากจุดอ่อนของระบบธรรมาภิบาล (กิจฐเขต ไกรवास และคณะ , 2560) จากข้อมูลขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ พบว่า ในปี ค.ศ. 2016 ดัชนีการรับรู้การทุจริตของทั้งหมด 176 ประเทศ ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับ 101 ซึ่งมีคะแนนอยู่ที่ร้อยละ 35 (ปฐม มณีโรจน์, 2554) ชี้ให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันว่ายังคงมีอยู่มาก และในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นด้วย ปัญหาดังกล่าวเป็นตัวเหนี่ยวรั้งการพัฒนาประเทศ รัฐบาลไทยจึงเริ่มนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณการเงินการคลัง และได้มีการจัดลำดับเพื่อบอรางวัลให้กับองค์กรต่างๆ ที่มีความโปร่งใสเป็นประจำทุกปี ส่งผลให้มีหลายๆ องค์กรได้รับรางวัลมากกว่า 1 ครั้ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรต่างๆ หลายๆ องค์กรมีการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพื่อพัฒนาและสร้างความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ ตามภารกิจขององค์กร (โกวิท พวงงาม, 2553)

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

จากภาวะวิกฤติด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ดังกล่าว การนำรูปแบบการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม หรือที่เรียกว่า “การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์” มาปรับใช้ในการดำเนินงานแสดงถึงความคุ้มค่าจากการทำงาน สามารถแสดงผลงานต่อสาธารณะได้ และเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น แนวคิดนี้องค์กรต่างๆ ได้นำมาใช้ในการปฏิรูประบบบริหารงาน โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการงบประมาณการเงินให้มีผลสัมฤทธิ์จากการใช้จ่ายงบประมาณมากขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นหลัก ตามแผนการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร (จิรนนท์ สมน้อย, 2559)

ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance- based budgeting) จึงเป็นระบบงบประมาณที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลตอบแทนที่จะได้รับ โดยแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนระหว่างส่วนที่เพิ่มในงบประมาณกับส่วนที่เพิ่มในผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งการนำระบบงบประมาณลักษณะนี้มาใช้ นั้น ก่อนใช้ต้องมีความเชื่อพื้นฐานว่า ถ้าใช้ระบบงบประมาณเป็นเงื่อนไขในการบริหารจัดการ โดยให้มุ่งเน้นผลงาน ส่งเสริมให้เกิดผลงาน ก็จะทำให้ผู้บริหารองค์กรนำทีมงานปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายองค์กรได้ การจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะให้ความสำคัญกับผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน โดยผลผลิตที่เกิดขึ้นจะต้องมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ และผลลัพธ์จะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร โดยการให้อำนาจผู้บริหารองค์กรในการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จะมุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งประสิทธิภาพนั้นจะพิจารณาผลที่ได้รับจากการดำเนินงานเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องได้ผลผลิตที่มากที่สุดโดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด ส่วนประสิทธิผลนั้นมุ่งเน้นว่าจะได้ผลตามที่ต้องการ ซึ่งกำหนดไว้ในนโยบายและจุดหมายขององค์กรหรือไม่ โดยทั่วไปจะต้องสอดคล้องกับนโยบายและจุดหมายขององค์กร

ขั้นตอนการจัดทำงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน มีดังนี้

1. กำหนดนโยบายระดับองค์กร พันธกิจ วิสัยทัศน์ จุดหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. กำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดเป้าหมายเชิงนโยบายทั้งระยะสั้นและระยะยาว
3. กำหนดตัวชี้วัด ผลผลิตและผลลัพธ์ รวมทั้งวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรผลผลิต ผลลัพธ์ และวัตถุประสงค์เชิงนโยบาย

4. เสนอของบประมาณเป็นวงเงินรวม เพื่อขอรับความเห็นชอบ โดยกำหนดให้มีการจัดทำงบประมาณเป็นวงเงินรวม 4 ด้าน คือ งบดำเนินการ งบลงทุน งบบุคลากร และ งบอุดหนุน

5. อนุมัติเงินประจำงวด ตามวงเงินที่กำหนดไว้ในแต่ละแผนงานโครงการและประเภทงบรายจ่าย

6. ควบคุมการใช้งบประมาณ โดยจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานทางการเงินให้ผู้บริหารองค์กรทราบ

กระบวนการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลงาน

เพื่อให้การดำเนินงานจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความโปร่งใส ผู้ปฏิบัติงานมีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ ในขณะเดียวกันองค์กรที่นำงบประมาณไปใช้จะต้องแสดงความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผ่านระบบการตรวจสอบผลการเบิกจ่ายงบประมาณการเงิน และผลการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ทันสมัย ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีความพร้อมในการจัดการงบประมาณทางการเงิน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การจัดทำต้นทุนกิจกรรมและผลผลิต 3) การจัดระบบการคลังและพัสดุ 4) การบริหารงบประมาณการเงินและการควบคุม 5) การรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณการเงินและผลการดำเนินงานโครงการ 6) การบริหารทรัพย์สิน และ 7) การตรวจสอบภายใน ซึ่งการจัดทำระบบมาตรฐานการจัดการงบประมาณการเงินตามขั้นตอนที่กล่าวมานั้น องค์กรจะต้องดำเนินการทุกขั้นตอนไปพร้อมๆ กัน เนื่องจากทุกขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน หรือหากองค์กรจะจัดทำเป็นช่วง ก็ควรจะจัดทำขั้นตอนที่ 1 และ 2 ก่อนในช่วงแรกแล้วจัดทำ 5 ขั้นตอนที่เหลือ (ขั้นตอนที่ 3-7) ต่อเนื่องกันไป เพื่อช่วยให้การบริหารงบประมาณและการติดตามประเมินผลมีความต่อเนื่องพละเกิดประสิทธิผลต่อไป

หลักธรรมาภิบาล

แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่มีการกล่าวถึงกันมาอย่างยาวนาน ซึ่งเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสงบสุข และสังคมเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน คำว่า “Good Governance” เป็นคำที่เพิ่งจะมีการนำมาใช้อย่างเป็นทางการ ในปี ค.ศ. 1989 เป็นปีแรกโดยธนาคารโลก เพื่อใช้ในการให้คำแนะนำด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองของประเทศในโลกว่า 3 โดยธนาคารโลกได้ระบุว่า governance เป็นปัญหาที่ถูกซ่อนไว้ และยังเป็นสาเหตุหลักในความล้มเหลวด้านการดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาของ

ทวีปแอฟริกา หลังจากที่ธนาคารโลกได้ให้เงินกู้ตามโครงการปรับปรุงโครงสร้างมากกว่าสิบปี แนวคิดเรื่อง Governance จึงได้ถูกออกแบบและจัดทำขึ้นเพื่อให้ประเทศต่างๆ นำแนวคิดนี้ไปปรับปรุงเกี่ยวกับนโยบายด้านการพัฒนาเสียใหม่ โดยมุ่งเน้นในด้านความมีวินัยในตนเอง ทำให้ Governance กลายเป็นแนวคิดกลางด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนา ประกอบด้วย กลไก กระบวนการ ความสัมพันธ์และสถาบันที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ในการใช้อำนาจเพื่อปกครององค์กร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจที่มีความแตกต่างกัน แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลได้เติบโตและขยายขอบเขตไปเรื่อย ๆ อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในหลายๆ ประเทศที่เกิดวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจจนถึงระดับที่สามารถส่งผลกระทบต่องสังคมในทุกภาคส่วนของ และหลายฝ่ายมีการวิเคราะห์หาสาเหตุที่สำคัญจนพบว่าเกิดจากกลไกการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ ทั้งในระดับองค์กรและระดับชาติ ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน รวมถึงมีการกระทำผิดจริยธรรม และการทุจริตในระหว่างการทำงาน (วรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542)

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า Good Governance มาจาก Governance ที่ใช้อยู่ในประเทศที่มีการพัฒนาแล้วนั่นเอง ซึ่งประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ มีระเบียบวินัย เคารพกฎกติกาของบ้านเมือง มีระบบการเมืองที่เข้มแข็ง ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ตลอดจนมีระบบเศรษฐกิจที่แข็งแกร่ง คำว่า Governance จึงมีความหมายที่มุ่งไปสู่การปกครองที่ดี แต่ในขณะเดียวกันในประเทศกำลังพัฒนาจะมีการใส่คำว่า Good ไว้ข้างหน้าคำว่า Governance ก็เพื่อกำกับคุณค่าของคำว่า Governance ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นว่า “เป็นการบริหารการปกครองในทางที่ดี” ซึ่งตรงกันข้ามกับการบริหารการปกครองที่ไม่ดี ที่เรียกว่า Bad Governance

องค์ประกอบของธรรมาภิบาลเป็นเรื่องเกี่ยวกับกรอบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง หรือ วิธีปฏิบัติ (ภูติศ นอขุนทด, 2565) ในขณะเดียวกันยังสามารถกล่าวได้ว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชน กฎหมายที่ยุติธรรม ความเปิดเผยโปร่งใส การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม กลไกการเมืองที่ชอบธรรม ความเสมอภาค ประสิทธิภาพและประสิทธิผล พันธะความรับผิดชอบต่องสังคมและการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งในองค์กรทางธุรกิจจะกำหนดให้ Good Governance มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) Accountability หมายถึง ความเชื่อมั่นในธุรกิจในระยะยาว (2) Participation หมายถึง การทำให้ผลงานและเสถียรภาพทางการเมือง แผนงานและโครงการดีขึ้น (3) Predictability (ระบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎ) หมายถึง ความเสี่ยงทางธุรกิจสามารถประเมินได้อย่างมีเหตุผล ลดบทบาทของรัฐลง และต้นทุนทางธุรกรรมต่ำ และ (4) Transparency หมายถึง การลดความไม่แน่นอนและนิสัยคอร์รัปชันในหมู่เจ้าหน้าที่ขององค์กร

สำหรับประเทศไทยนั้น มีหน่วยงานต่างๆ พยายามพัฒนาและสรรค์สร้างหลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย จนในที่สุดได้เกิดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้ธรรมาภิบาลประกอบไปด้วย 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักตรวจสอบได้ และหลักความคุ้มค่า ต่อมาองค์กรต่างๆ ได้นำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวมากำหนดแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้สอดคล้องกับการบริการภายในองค์กร

โดยองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล มีทั้งหมด 6 หลักการ คือ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

1. หลักนิติธรรม คือ การกำหนดข้อบังคับ ระเบียบต่างๆ ขององค์กร โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ และความยุติธรรมของทุกฝ่ายในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วยความเที่ยงธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม

2. หลักคุณธรรม คือ การยึดมั่นความถูกต้องดีงาม ทุกฝ่ายในองค์กรปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเสมอภาค ประพฤติปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณที่ร่วมกันกำหนด และส่งเสริมสนับสนุนยกย่องผู้กระทำความดี รวมถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทุกฝ่ายในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

3. หลักความโปร่งใส คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งพัฒนาวิธีการดำเนินงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีกำหนดขั้นตอนการให้บริการที่ชัดเจน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรทำให้เกิดความโปร่งใสกับสังคมภายนอก

4. หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กร กรรมการ และฝ่ายจัดการมีส่วนในการร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจทั้งในด้านการบริหารการจัดการและการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างสรรค์และจรรโลงความผาสุกของส่วนรวม รวมถึงร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรด้วย

5. หลักตรวจสอบได้ คือ การที่ทุกฝ่ายในองค์กรตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลจากการกระทำของตน ตลอดจนเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้มีส่วนร่วมในองค์กร รวมทั้งไม่เพิกเฉยต่อการช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อสังคมและปัญหาสาธารณะ

6. หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มิได้มีการจัดทำแผนงานที่สนับสนุน ส่งเสริมการเพิ่มรายได้ ลดค่าใช้จ่าย มีการส่งเสริมระบบสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกฝ่ายในองค์กร และที่สำคัญควรมีการจัดทำระบบการควบคุมภายในที่ดีมีประสิทธิภาพ หากมองในมุมมองที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม จะพบว่า ความคุ้มค่าควรเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็น สัมผัส จับต้อง หรือรับรู้ได้ว่า คุ้มค่าหรือไม่คุ้มค่า หากองค์กรใดก็ตามทำตามหลักที่กล่าวมาข้างต้นครบถ้วนทั้ง 5 ข้อแล้ว แต่เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับความคุ้มค่าแล้วพบว่ายังไม่คุ้มค่า องค์กรควรทบทวนแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อผลงานให้มากที่สุด

การบริหารงบประมาณการคลังด้วยหลักธรรมาภิบาล

การบริหารจัดการงบประมาณการคลังเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้การใช้งบประมาณการคลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล คุ้มค่า ประหยัดและเกิดเป็นผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมั่นคง ส่งผลให้องค์กรเป็นที่เชื่อถือและยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ในระบบเศรษฐกิจปัจจุบัน ทุนหรืองบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญของการเจริญเติบโตของธุรกิจ แต่ถ้าธุรกิจนั้นจะอาศัยเพียงทุนของตนเองเพียงอย่างเดียวก็ไม่สามารถเจริญเติบโตหรือแข่งกับธุรกิจอื่นได้ หลายองค์กรจึงต้องอาศัยแหล่งเงินทุนจากภายนอก เช่น สถาบันการเงิน และตลาดทุน แต่การจะเข้าถึงแหล่งทุนภายนอกได้ธุรกิจนั้นจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ลงทุนหรือสถาบันการเงินที่ให้อยู่ยืมว่าหุ้นที่ลงทุนหรือเงินที่ให้กู้ยืม จะไม่สูญหายและได้ผลตอบแทนคุ้มค่า นอกจากนั้น องค์กรยังเป็นธุรกิจอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ต้องได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกและผู้มีส่วนได้เสียเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากองค์กรขาดความน่าเชื่อถือ การดำเนินธุรกิจก็อาจจะประสบปัญหาและล้มลงได้ในที่สุด ส่วนความน่าเชื่อถือ จะสร้างได้อย่างไรนั้น องค์กรต้องสร้างและพัฒนาการประกอบธุรกิจ

ด้วย “ธรรมาภิบาล” เพราะถ้าหากองค์กรประกอบธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล จะช่วยให้
องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลดีกับ
มวลสมาชิก (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558)

ประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการการบริหารงบประมาณการคลังด้วยหลักธรรมาภิ
บาลนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจ ผลที่ได้รับกลับมา
คือ ความเชื่อถือจากสมาชิกขององค์กร ประชาชนทั่วไป สถาบันการเงิน สังคม และคู่ค้า ฯลฯ
เพราะทุกส่วนที่มีส่วนได้เสียย่อมต้องการให้องค์กรค้าขายด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
โปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม มีจริยธรรม คุณธรรม สินค้า ที่ผลิตเป็นสินค้าที่
ดี มีคุณภาพ ปลอดภัย ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมไม่ค้ากำไรเกินควร และไม่เอาเปรียบต่อสมาชิก
และประชาชนทั่วไปการดำเนินการลักษณะนี้้องค์กรจะเจริญรุ่งเรือง เป็นที่เชื่อถือของคู่ค้า
และสมาชิกขององค์กร องค์กรสามารถพึ่งพาตนเองได้ในยามวิกฤต และในยามปกติ รวมทั้ง
สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย ไม่ว่าสถาบันการเงินใดต้องการให้สินเชื่อ และให้ดอกเบีย
เงินกู้ที่ถูกลง เพราะปล่อยสินเชื่อไปแล้วปลอดภัยไม่ต้องกลัวสูญ เนื่องจากองค์กรมีความ
รับผิดชอบและธุรกิจดำเนินไปด้วยดี และผลที่จะได้รับกลับมา คือ

1. เพิ่มความน่าเชื่อถือของกิจการ ทุกองค์กรที่ดำเนินธุรกิจ โดยยึดหลักธรรมาภิ
บาล จะมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มี
ส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล ส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่ง
ได้แก่ สมาชิก ประชาชนทั่วไป คู่ค้า สถาบันการเงิน

2. สามารถระดมงบประมาณการคลังและเข้าถึงแหล่งเงินงบประมาณได้ง่าย
สถาบันการเงินและแหล่งทุนต่างๆ จะให้ความเชื่อมั่นกับองค์กรที่มีธรรมาภิบาล และพร้อม
จะให้การสนับสนุนด้วย เพราะความน่าเชื่อถือที่องค์กรสั่งสมไว้ จะทำให้ผู้ให้การสนับสนุน
มั่นใจว่าเงินที่ให้อยู่จะไม่สูญหาย

3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและรักองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล
องค์กรควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่คำนึงถึงความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่และให้
ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ จะทำให้เจ้าหน้าที่รักองค์กร และ
สามารถดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถให้ความสนใจเข้าร่วมงานกับ
องค์กรตลอดไป

4. เพิ่มการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงาน องค์กรที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี
ต่อสมาชิก ตระหนักและให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของสมาชิกเป็นหลัก ด้วยการผลิต
สินค้าหรือให้บริการแก่สมาชิกโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความคุ้มค่าที่สมาชิกจะได้รับ
จากผลิตภัณฑ์หรือบริการ อันจะนำไปสู่การเพิ่มการมีส่วนร่วมของสมาชิกและการขยาย
ธุรกิจในอนาคต

5. เพิ่มโอกาสในการสร้างความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการธุรกิจที่มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือ ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ อยากให้การสนับสนุนและให้การตอบสนองที่ดี เป็นโอกาส ที่จะทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจและนำกิจการไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

6. เพิ่มภูมิคุ้มกันให้แก่องค์กร ท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในยุคโลกาภิวัตน์ มีโอกาสสูงมากที่จะนำการไปสู่ความเสี่ยงใหม่ๆ ซึ่งยากจะคาดเดา การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือมีธรรมาภิบาล มาตรการเหล่านี้จะช่วยป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกเป็นการเพิ่มภูมิคุ้มกันให้แก่องค์กรและลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจให้น้อยลง (เสกสรรค์ นิสัยกุล, 2550)

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณ

การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณในองค์กรที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคง ไม่ล้มละลาย ไม่เสี่ยงต่อความเสียหาย พนักงานมีความมั่นใจในองค์กรว่าสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ระยะยาว องค์กรมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากประชาชน มีความโปร่งใสและใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีดังนี้

1. ต้องมีการวางกฎ ระเบียบ ที่เข้มแข็ง เป็นธรรมาภิบาลที่มีพื้นฐานการดำเนินการเนื่องจากการอยู่บนกรอบของกฎ ระเบียบ โดยไม่เลือกปฏิบัติ เป็นการให้ความเสมอภาคเท่าเทียมและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย การมีกฎ ระเบียบ ที่เข้มแข็ง มีการระบุการลงโทษที่ชัดเจน และมีผลบังคับใช้ได้จะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาระบบการควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการละเมิดหรือฝ่าฝืน ซึ่งเป็นหลักนิติธรรมที่ทุกองค์กรควรกำหนดให้ชัดเจน

2. ต้องยึดหลักคุณธรรม องค์กรควรมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและการทำให้เกิดความโปร่งใส รวมไปถึงการปฏิรูประบบบริหาร เพื่อเป็นเครื่องมือในการปราบปรามฉ้อฉล และเสริมสร้างธรรมาภิบาล หากมีบุคคลากรในองค์กรใช้อำนาจหน้าที่หรือแสวงหาผลประโยชน์ในทางส่วนตัวถือเป็นการทุจริตและการประพฤติมิชอบต่อองค์กร

3. ต้องมีความโปร่งใส การตัดสินใจและการดำเนินการต่างๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎระเบียบที่มีการกำหนดไว้ชัดเจน การดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายต่างๆ นั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถรับทราบและสร้างความมั่นใจได้ว่างบประมาณที่นำมาดำเนินงานนั้นมาจากความตั้งใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามผลเป้าหมาย ตามนโยบายที่กำหนดไว้

4. ต้องมุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาทใน กระบวนการตัดสินใจดำเนินนโยบาย มีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กร การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบ และเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการดำเนินงาน ขององค์กรได้เป็นอย่างดี ความเห็นชอบร่วมกัน เป็นสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มี ความคิดเห็นแตกต่างกันไป โดยธรรมาภิบาลจะมุ่งเน้นให้ทุกคนในองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วม หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ทุกคนสามารถมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องในกิจกรรมหลักที่จะช่วยสร้างความเติบโตให้กับองค์กร

5. ต้องมีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณในองค์กรต้องมีการะความรับผิดชอบต่อสาธารณะ เกี่ยวกับการกระทำและการตัดสินใจใดๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสาธารณะ ความรับผิดชอบดังกล่าว หมายถึง การเปิดเผยข้อมูล การมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อทุกภาคส่วนด้วยความเสมอภาค และตรวจสอบได้ โปร่งใสและดำเนินการ ภายใต้กรอบกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนด มีการให้การตอบสนองที่ทันการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในเวลาที่เหมาะสม

6. ต้องมีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ตลอดจนเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรด้วย สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์กรได้ (มัลลีย์ อินเทพ, 2560)

สรุป

การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จะทำให้องค์กรมีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศด้วย องค์กรที่ยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณ และการดำเนินธุรกิจ จะได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกองค์กร ประชาชนทั่วไป สถาบันการเงิน สังคม และคู่ค้า เพราะทุกส่วนที่มีส่วนได้เสียย่อมต้องการให้องค์กรค้าขายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม มีจริยธรรม คุณธรรม สินค้าที่ผลิตเป็นสินค้าที่ดี มีคุณภาพ ปลอดภัย ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ไม่ค้ากำไรเกินควร และไม่เอาเปรียบต่อสมาชิกและประชาชนทั่วไป องค์กรสามารถพึ่งพาตนเองได้ในยามวิกฤต และยามปกติ รวมทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย ไม่ว่าสถาบันการเงินใดต้องการให้สินเชื่อ และให้ดอกเบี้ยเงินกู้ที่ถูกลง เพราะปล่อยสินเชื่อไปแล้วปลอดภัยไม่ต้องกลัวสูญ

องค์ความรู้ที่ได้

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้วยการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่نگลงทุน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศด้วย

หลักการพื้นฐานที่สำคัญของการกำกับดูแลการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้วยหลักธรรมาภิบาล คือ

1. การบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตน่าเชื่อถือ และยึดมั่นในความถูกต้องสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือของกิจการจนได้รับความนิยมน กระทบถึงบทบาทและความรับผิดชอบในฐานะผู้นำการสร้างให้เกิดกับองค์กรอย่างยั่งยืน

2. องค์กรสามารถระดมงบประมาณการคลังและเข้าถึงแหล่งเงินงบประมาณได้ง่าย เนื่องจากการดำเนินงานที่มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถตรวจสอบได้

3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและรักองค์กร การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนด้วยสติปัญญาและความสามารถอย่างเต็มกำลังมุ่งมั่นให้งานสำเร็จและพัฒนางานให้ดีขึ้น การสรรหาและพัฒนาบุคลากรควรมุ่งเน้นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. เพิ่มการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงาน ด้วยความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรอย่างเป็นธรรม และเพิ่มโอกาสในการสร้างความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

5. เพิ่มการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงาน ด้วยความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรอย่างเป็นธรรม และเพิ่มโอกาสในการสร้างความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 2 การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

เอกสารอ้างอิง

- กิจฐเขต ไกรवास และคณะ. (2560). *ธรรมาภิบาลในการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). *ธรรมาภิบาลท้องถิ่น: ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- จิรนนท์ สมน้อย. (2559). *แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). *การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี. ในประมวลชุดวิชาการบริหารภาครัฐ (หน่วยที่ 10)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2554). *การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด.
- ปฐม มณีโรจน์. (2554). *สาธารณคดี ภาครัฐในมุมมองกฎหมาย การเมืองและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สุภาภรณ์การพิมพ์.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2565). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ภูติศ นอขุนทด. (2565)0 *หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ*. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(1), 1029-1044.
- มาลัย อินเทพ. (2560). *แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 (การศึกษาอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสกสรร นิสัยกล้า.(2560). *การนำนโยบายธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติ: กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรอบแนวทางการศึกษาการพัฒนาคนสู่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*

FRAMEWORK FOR THE STUDY OF HUMAN DEVELOPMENT TOWARDS HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGIES

ชาตรี สุขสบาย

Chatree Suksabay

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Faculty Of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University

Corresponding Author E-mail: jati2533@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรม แนวความคิดที่นำมาอธิบายแนวทางการศึกษาการพัฒนาคน เพราะเมื่อบุคลากรได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแล้ว การที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคง เจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาคนเป็นกระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการพัฒนาคนประกอบด้วยการเรียนรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาดังกล่าวมีเป้าหมายที่สำคัญคือการพัฒนาคน พัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล และพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง และเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่ในระดับสากล นำไปสู่การพัฒนาคนให้มีทักษะที่หลากหลาย เพื่อให้เป็นทุนที่มีศักยภาพในการใช้ปัญญาสูงเป็นรากฐานที่มั่นคง และการเดินทางสู่ความสำเร็จในอนาคตถัดไป จะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่มีมิติที่ซับซ้อน และมีการแข่งขันที่สูงในสภาวะการณ์ปัจจุบันได้ไม่ยาก ดังนั้นกรอบแนวทางการศึกษาการพัฒนาคนจึงเป็นรากฐานสำคัญ ที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสามารถเพื่อตอบสนองตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคการแข่งขันที่สูงได้

คำสำคัญ: การพัฒนาคน; ยุทธศาสตร์; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The article on the framework for the study of human development studied towards human resource development strategies. The objectives were to review the literature. The concepts used to explain the study of human development. because when personnel become part of the organization and perform their duties in the organization to make the organization stable and prosperous, it was necessary to develop quality people. Be ready to respond to future changes People development is a process that aimed to change the way we work. development of knowledge, abilities, skills, and attitudes of operators to be in a better way. Work efficiently according to the objectives of the organization. The human development model consisted of learning, training, development education. However, such development had an important goal with job development. Developing personal potentials and develop the organization to grow steadily and to formulate human resource development strategies to be at the international level leading to the development of people with a variety of skills It is a solid foundation. and moving towards success in the future. That will be something that can be implemented to achieve the goals of an organization with complex dimensions. There was a high competition in the current situation. Therefore, the human development education framework is an important foundation that will lead to the determination of human resource development guidelines that covered the objectives of the organization. The goal is to create a strategic plan for human resource development. that can respond to changes in the organization in an era of high competition.

Keyword: Human Development; Strategies; Human Resource Development

บทนำ

การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน (human development) ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์ (human capital) ในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรทุกระดับจะต้องศึกษากรอบแนวคิดและให้ความสำคัญของการพัฒนาคนให้เป็นทุน คือการแปลงทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสินทรัพย์ให้เป็นทุนมนุษย์ เพื่อให้องค์กรอยู่รอด เติบโตและแข่งขันได้ในสถานการณ์ที่มีความผันผวน และการมีสภาพการณ์ของโลกที่มีการแข่งขันที่สูงและเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร การศึกษาเรื่องการพัฒนาคนจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีความพร้อมในการต่อยอดพัฒนาทักษะในทุกด้าน ให้มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาคนจึงนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม การเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่องค์การและสังคมเป็นส่วนรวม จึงจำเป็นต้องมีระบบการจัดการที่ทันสมัย(Modernization) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีประสิทธิผล (Effectiveness) ความสำคัญของการพัฒนาคน องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้ ก็จะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตในองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นการพัฒนาคนจึงมีความสำคัญ

วัตถุประสงค์และความสำคัญของการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์

สแวนสันและฮอลตัน (Swanson & Holton, 2008) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคน คือการมุ่งเน้นไปที่ทรัพยากรมนุษย์นำมาสู่ความสำเร็จ ทั้งความสำเร็จส่วนบุคคลและความสำเร็จของระบบองค์การ หัวข้อหลักสองประการของการพัฒนาคนคือ

1. การเรียนรู้ของบุคคลและการเรียนรู้องค์การ
2. การปฏิบัติงานของบุคคลและการปฏิบัติงานองค์กร

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2559) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาคน มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. การพัฒนาคนได้รับการออกแบบมาเพื่อสร้างการเรียนรู้ (learning) ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และในระดับองค์การ (individual and organizational learning) การเรียนรู้ในระดับบุคคลหมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรเชิงสัมพันธ์ในพฤติกรรมหรือศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งมีได้เป็นผลโดยตรงจากการเจริญเติบโตทางร่างกาย ส่วนการเรียนรู้

ขององค์กร เป็นผลรวมของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรและอาจจะส่งผลหรือผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กร ไปถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรได้ในที่สุด

2. การพัฒนาคนถูกออกแบบมาเพื่อสร้างผลงาน (performance) ที่ดีกว่าเดิม ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและผลงานโดยรวมขององค์กร (individual and organizational performance) ผลงานหมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ทำให้บรรลุผลของการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จนเกิดผลลัพธ์ตามภารกิจ ทั้งผลงานระดับปัจเจกบุคคลหรือในระดับองค์กร ซึ่งต่างก็มีวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จของสมาชิกทุกคนและขององค์กรนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป ไม่ว่ากิจกรรมการพัฒนาคนจะมุ่งเน้นที่เป้าหมายใดเป็นสำคัญ แต่สิ่งที่เกิดขึ้นก็จะตอบสนองทั้งบุคคลและองค์กร เพราะในการทำงานบุคลากรก็จะเกิดการเรียนรู้ ในขณะเดียวกัน การเรียนรู้ก็สามารถนำไปสู่การสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิมได้ ดังนั้นไม่ว่ากิจกรรมการพัฒนาคนจะถูกออกแบบหรือจัดให้มีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ใดก่อนก็ตาม ล้วนมีเป้าหมายและการบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสิ่งที่ดีกว่านั่นเอง

ความสำคัญของการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน

อัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากกว่าในอดีต เนื่องจากผลกระทบด้านวิทยาการด้านความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ควบคู่กับกระแสโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นระบบการสื่อสาร ระบบคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีชีวภาพ ได้ส่งผลกระทบด้านความเป็นอยู่ของมนุษย์ในทุกมิติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่อาจทำให้เกิดปรากฏการณ์ “การตระหนกต่ออนาคต Future Chock” การรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ จึงได้มีการจัดเตรียมการพัฒนาในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ ดังนี้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้านกล่าวคือ

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ และยังสามารถส่งผลให้เกิดความทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองโดยอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย

4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติโดยเฉพาะหากมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ก่อให้เกิดการจ้างงานและภาวะการณ์มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศชาติมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ กล่าวคือ ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง และช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ

กรอบแนวคิดการพัฒนาคน

การพัฒนาคน คือการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจหรือกิจการใด ๆ กลยุทธ์ในการพัฒนาคนนั้น จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในเชิงธุรกิจและองค์กรหลากหลายประเภท จึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการ และแบบแผนในการปฏิบัติขององค์กรทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ องค์กรจะต้องดำเนินการทุกด้านอย่างบูรณาการ

ในภาพกว้างของการพัฒนาคนนั้น มุ่งไปที่มวลมนุษยชาติไม่เลือกถิ่นฐานที่เกิด ที่อยู่อาศัย สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ลักษณะทางกายภาพหรือทางจิตใจ ตลอดจนความเชื่อถือและศรัทธาในระบบความคิดที่ใช้เป็นหลักดำเนินชีวิต เป้าหมายของการพัฒนาคนที่สามารถนำมาใช้ได้กับมนุษย์ทุกคน สภาวะที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ถือเป็นภารกิจหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างสภาวะแห่งการดำรงชีวิตที่สามารถเข้าถึงสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์สร้างสภาวะแห่งการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสภาวะแห่งการมีศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์ ซึ่งหมายถึงการมีสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และภราดรภาพ หรือความเป็นพี่เป็นน้องกันทั่วโลกได้อย่างแท้จริง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักเกิดขึ้นในองค์กรหลัก ทั้งองค์กรขนาดเล็กและใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญซึ่งผูกติดอยู่กับความสำเร็จขององค์กร เปรียบเสมือนระบบย่อยที่มีความสำคัญอยู่ภายในองค์กรอีกระบบหนึ่ง (ศิริภัสสรค์ ว่องทองดี, 2559) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ระดับความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้บริหารระดับสูง ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ความต้องการของลูกค้าและกรอบ

ความเชื่อในการคิดหรือการอ้างอิงของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะเป็นผู้ดำเนินงานในทุก ๆ ขั้นตอน รวมถึงองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ในการทำงานอีกด้วย

องค์กรที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์การอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ในที่สุดก็จะทำให้ทุนมนุษย์ในองค์กรนั้นเกิดทุนทางปัญญาขึ้นมา ถึงแม้ว่าตัวบุคลากรแต่ละบุคคลจะเป็นเจ้าของทุนปัญญาก็จริง แต่ตราบดีที่ยังเป็นบุคลากรในองค์การอยู่ ก็มีค่าเปรียบเสมือนว่าองค์กรก็เป็นเจ้าของทุนทางปัญญาที่องค์กรสร้างขึ้นมามีด้วยกัน องค์การที่มีวิธีการสร้างหรือพัฒนาบุคลากรในองค์การที่มีความแตกต่างและมีความเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรซึ่งก็คือทุนมนุษย์นั้น เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การอย่างคุ้มค่าเหมาะกับการลงทุนไป ซึ่งการพัฒนาบุคลากรไม่ใช่เรื่องของการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีเครื่องมือหรือวิธีการในการพัฒนาอีกมากมาย (ährงศ์ศักดิ์, 2550) เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนการงานให้ทำโครงการพิเศษ การฝึกให้ตัดสินใจ โดยมีการดูแลอย่างใกล้ชิด การเรียนรู้ทางไกล การจัดองค์ความรู้ในองค์การ การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงาน การจัดอบรมภายในองค์การ การส่งไปอบรมภายนอกองค์การ

กรอบแนวคิดและขอบเขตเนื้อหาของการพัฒนาคนนั้น ลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Nadler, 1970) ได้เสนอกรอบแนวคิดหรือตัวแบบของการพัฒนาคนไว้ดังนี้ กิจกรรมการพัฒนาคนที่เหมาะสมกับเป้าหมายหลักของการพัฒนาคนในองค์การดังนี้

1. การพัฒนางาน (job development) หมายถึงงานในปัจจุบันที่บุคลากรทำอยู่ การพัฒนางานถูกจัดไว้คู่กับการฝึกอบรม (training) ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการทำงานด้วยวิธีการฝึกอบรมภาคทฤษฎีในห้องบรรยาย การฝึกปฏิบัติจริงในที่ทำงาน (on the job training)

2. การพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual development) การศึกษา คือการสร้างการเรียนรู้ เพื่องานในอนาคตที่เป็นไปตามเป้าหมาย เส้นทางเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการไปทำงาน หรือดำรงตำแหน่งงานในอนาคต

3. การพัฒนาองค์การ (organization development) การพัฒนาหมายถึงการทำให้ดีขึ้น การทำให้เติบโตอย่างยั่งยืน การพัฒนาตามแนวคิดของแนดเลอร์ เน้นไปที่องค์การเพื่อให้้องค์การปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์

กิลลีย์ และคณะ (Gilley et al., 1989) ได้เสนอกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้โดยมีส่วนที่คาบเกี่ยวกัน 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ

1. การพัฒนาเน้นที่ตัวบุคคล (Individual Development) ซึ่งครอบคลุมแนวคิดของแนดเลอร์ ในส่วนของการพัฒนาผ่านกระบวนการจัดการศึกษา (Education) ผ่าน

กระบวนการฝึกอบรม (Training) และผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Self Learning)

2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

กล่าวโดยสรุป กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนเพื่อการเจริญเติบโตและขยายขอบเขตของความรู้ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้ยกระดับสูงขึ้นจากงานปัจจุบัน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่กระทำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสบการณ์เรียนรู้ และการกำหนดให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน กรอบแนวคิดและขอบเขตเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับ 1) การพัฒนางาน 2) การพัฒนาปัจเจกบุคคล 3) การพัฒนาองค์กร 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การพัฒนาอาชีพ

กระบวนการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์

ตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบเดิม องค์กรต่าง ๆ ใช้กิจกรรมการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน แต่ปรากฏว่า เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมแล้วกลับไปยังสถานที่การทำงานเดิม มีการใช้แนวปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าเครื่องจักร และอุปกรณ์การทำงานแบบเดิม จึงไม่สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ปรับปรุงหรือประยุกต์การปฏิบัติงานได้ การฝึกอบรมบุคคลเฉพาะเรื่องจึงกลายเป็นอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้อีกการยังเผชิญกับสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป็นแรงผลักดันให้แต่ละองค์กรต้องการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เร็วขึ้น

สำหรับขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2559) ได้แสดงโมเดล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จะมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ซึ่งจะประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการในการพัฒนา กล่าวคือ การวิเคราะห์ถึงความจำเป็นในการพัฒนาเป้าหมายที่องค์กรต้องการจะบรรลุซึ่งเป้าหมายนั้น มักจะมาจากพันธกิจขององค์กร

ขั้นตอนที่สอง ประเมินสภาพปัจจุบันขององค์กร การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันเป็นจุดเริ่มต้นที่จำเป็นและสำคัญที่สุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับผลของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่สาม สํารวจตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองวัฒนธรรม รวมทั้งเทคโนโลยีสภาพภูมิศาสตร์

ขั้นตอนที่สี่ เปรียบเทียบสิ่งที่ต้องการเป็นอยู่ และสภาพเป้าหมายที่ต้องการ อยากระบบ และระบุถึงช่องว่างความแตกต่าง

ขั้นตอนที่ห้า กำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

ขั้นตอนที่หก การนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่เจ็ด การประเมินความสำเร็จของกลยุทธ์

สุธินี ฤกษ์ขำ (2560) กล่าวว่า งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็น กระบวนการที่มีขั้นตอนที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่หนึ่ง การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนที่สอง การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดโครงการ การฝึกอบรมและพัฒนา

ขั้นตอนที่สาม การนำแผนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติจริง

ขั้นตอนที่สี่ การประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ส่งผลต่อ การพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานในองค์กรเกิดความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขั้นตอนของการพัฒนาจะมุ่งหมายไปที่การสร้าง กลยุทธ์ของการพัฒนา ได้แก่การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันทั้งภายในและภายนอก องค์กรที่บุคลากรในองค์กรจะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และประการสุดท้ายคือ การ ประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

ทุนมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศใน ทุกระดับ ทั้งระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ คือแรงงานในภาคการผลิตทั้ง อุตสาหกรรม เกษตรกรรม และบริการ และระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ ถ้า แรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูง จะส่งผลให้ผลิตภาพการผลิต (Productivity) สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนา เศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศในที่สุด ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด

ต่อการดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่องค์กรและสังคมเป็นส่วนรวม จึงจำเป็นต้องมีระบบการจัดการที่ทันสมัย (Modernization) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีประสิทธิผล (Effectiveness) โดยการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรจะมีคุณภาพได้หรือไม่ นั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นปัจจัยที่สำคัญทางเลือกหนึ่งที่จะต้องเริ่มต้นในการพัฒนา คือการมีผู้บริหารคอยให้การสนับสนุน เป็นจุดเชื่อมโยงส่วนหนึ่ง ในกระบวนการที่องค์กรจะสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ การสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง องค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และประสิทธิภาพในการดำเนินการ องค์กรต่าง ๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Expertise) และกำลังความสามารถ (Dedication) ของทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยขั้นตอนที่ละเอียดอ่อนมากมาย โดยขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ในงานทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผน (Planning) ผู้พัฒนางานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกลสามารถเข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานและความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร เพื่อที่จะสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning : HRP) ได้อย่างรอบคอบรัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้

ดังนั้นการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และให้มีค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้มีความก้าวหน้า และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ต้องการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของไทย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนาจากเดิม ที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็น จุดมุ่งหมายหลักแต่เพียงอย่างเดียว มาเป็นการเน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง หรือเป้าหมาย สุดท้ายของการพัฒนา เพราะคนเท่านั้นที่เป็นปัจจัยชี้ขาดถึงความสำเร็จของการพัฒนาใน ทุกเรื่อง การพัฒนาที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง หรือเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา เรียก อีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการพัฒนาของคนโดยคนและเพื่อคน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประเทศไทยก้าวเข้าสู่การพัฒนาที่พึงปรารถนาในระยะยาว การพัฒนาเพื่อให้คนไทยส่วนใหญ่มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นหรืออยู่ดีมีสุข จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนา หรือยุทธศาสตร์การ พัฒนาใหม่ โดยจะต้องทำการพัฒนาทั้งที่ “ตัวคน” อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ สามารถกำหนดทิศ ทางการพัฒนา รู้จักตัวเอง รู้เท่าทันโลก มีศักยภาพที่จะปรับตัวเองให้อยู่ในสังคมอย่างมี คุณค่า จนมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา สร้าง คุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย รวมทั้งพัฒนาคนไทยให้มีความเป็นคนที่ สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีความ รับผิดชอบต่อสังคม

ในกรอบยุทธศาสตร์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) วิสัยทัศน์ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่วินัย ยั่งยืน” (กระทรวง แรงงาน, 2559) ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564)

เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้าน แรงงานในการพัฒนาประเทศ เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้า ขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของ ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลน แรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะ ที่หลากหลาย (multi-skilled) พร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้ มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ 8 ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565–2569)

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบ ที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570 – 2574)

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work) และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือประเทศไทยบรรลุภาวะการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575–2579)

เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้ที่สูง (High

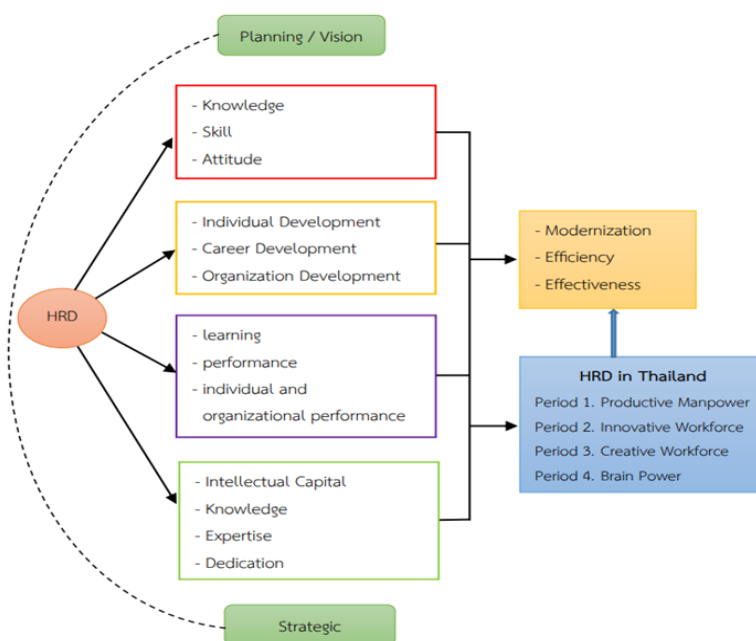
Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT)

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ 20 ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น การสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ ที่จะต้องวางรากฐานให้มั่นคงด้วยเช่นกัน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย การสร้างความมั่นคงที่ต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี ดังกล่าว จุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง 5 ปีแรก คือช่วงแรกของการพัฒนา หากรากฐานมั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก

องค์ความรู้

องค์ความรู้ที่เกิดจากบทความนี้



ภาพที่ 1 โมเดลกรอบแนวทางการศึกษาการพัฒนาคน
(โมเดลองค์ความรู้ที่เกิดจากบทความนี้เท่านั้น, ผู้เขียน 2566)

จากภาพที่ 1 จะทราบได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญ ซึ่งผูกติดอยู่กับความสำเร็จขององค์กร การมีผู้บริหารคอยให้การสนับสนุนเป็นจุดเชื่อมโยงส่วนหนึ่ง ในกระบวนการที่องค์กรจะสร้างทุนมนุษย์ ขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ในงานทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผน (Planning) ผู้พัฒนางานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกล สามารถเข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ โดยใช้กลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อดึงเอาพลังศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์ให้ได้เต็มที่สูงสุดในช่วงเวลาที่เหมาะสม กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน กิจกรรมการพัฒนาที่เหมาะสมกับเป้าหมายหลักของการพัฒนาคนในองค์กร คือ การพัฒนางาน (job development) การพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual development) การพัฒนาองค์กร (organization development) โดยการพัฒนาคนออกแบบมาเพื่อสร้างการเรียนรู้ (learning) เพื่อสร้างผลงาน (performance) ที่ดีกว่าเดิม ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและผลงานโดยรวมขององค์กร (individual and organizational performance) ให้เกิดเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Expertise) และกำลังความสามารถ (Dedication) ของทรัพยากรมนุษย์ โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย (พ.ศ. 2560 – 2579) ระยะ 20 ปี ได้แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี ดังนี้ ช่วงที่ 1. ยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล ช่วงที่ 2. ยุคของการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบ ช่วงที่ 3. ยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน และช่วงที่ 4. ยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา ที่มีความทันสมัย (Modernization) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีประสิทธิผล (Effectiveness) เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการในระดับต่าง ๆ

สรุป

ในยุคสังคมพลวัตที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี รวมถึงการต่างประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษากรอบแนวทางการพัฒนาคนสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพคนเพื่อพัฒนาคนและสังคมให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ ให้มีความพร้อมทางกายใจ และสติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์มีวัตถุประสงค์ เพื่อปรับเปลี่ยน

ให้คนในสังคมมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นศาสตร์และวิชาชีพที่เกิดจากการบูรณาการความคิดอย่างเป็นองค์รวม และมีความก้าวหน้า เพื่อสร้างการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมให้กับสมาชิกขององค์กร โดยการใช้กลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อดึงเอาพลังศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ประโยชน์ให้ได้เต็มที่สูงสุดในช่วงเวลาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ต้องการในระดับต่าง ๆ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จึงต้องมีกระบวนการทางการบริหารจัดการที่มีความหลากหลายและทันสมัย การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่าง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างโอกาสให้ทรัพยากรมนุษย์ในการเพิ่มทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญ และระดับสมรรถนะได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการท่ามกลางการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไปอย่างมั่นคง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2559). *กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- อึ้งรังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2559). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เดอะกราฟิก โก ชิส์เต็มส์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ศิริภัสสร วังศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (2564 – 2568)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

- Gilley, J.W. et al. (2002). *Principle of Human Resource Development*. Cambridge, M. A.: Perseus, 2002.
- Swanson R.A. & Holton E.F. (2008). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Nadler, L. (1970). *Developing human resource*. Houston: Gulf Publishing Company

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 ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบลยในภคะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, 2560)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (จิตวุฒิ 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.
พระสุกิจ จุจฺฉินโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวิตร ว่องวิระ, ทัศนวิทย์ และวิวิทย์ของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความในวารสาร

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, // ปีที่(ฉบับที่), // เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ธิดาวิภา หนัมนี่. (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.

พระมหากษัตริยา 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

[illegible]



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

ឥរុប (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)

_____ (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]