



วารสาร
สหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2567 Vol. 7 No.1 January-February 2024
ISSN 2773-9910 (Print) ISSN 2774-0846 (Online)



วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2567

Vol.7 No.1 January-February 2024



Vol.7
No.1



วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร.0936359515 E-mail: Journal.idir@mcu.ac.th.



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



ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2567

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.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระเทพพรเมธี, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระเทพเวที, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาขำนาญ มหาชาโน, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาสุรศักดิ์ ปัจจนตเสโน, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาสมบุญ ณ วุฑฒิกโรณ, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศ.ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ:

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ
raphind@yahoo.com

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

กองบรรณาธิการ:

พระเมธาวิจารย์
krisada.sae@mcu.ac.th
พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม
psbud@hotmail.com
ธีรโชติ เกิดแก้ว
tongin2000@gmail.com
บุษกร วัฒนบุตร
busaaiey2516@gmail.com
ปริมปรัชญ์ คณินพศุทธิ์
jpkhaninphasut@gmail.com
วันชัย สุขตาม
wanchai2526@srur.ac.th
วันทนา เนาว์วัน
wanthana_nt@hotmail.com
สายชล ปัญญชิต
saicholpa@g.swu.ac.th
อนันต์ อุปสอด
ananupsod9541@gmail.com

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประเทศไทย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ประเทศไทย

กองจัดการวารสาร:**ฝ่ายเลขานุการ:**

นิกร ศรีราช
สุภัทรชัย สีละใบ
พระมหาสมชาย ขนติสรโณ
พระมหาสมค์ร อติภทโท

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายศิลปกรรม:

กรกต ขำบัณฑิต
พระพลวัฒน์ สพล

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายการเงิน:

วรรณทนี สุวรรณจิรไพศาล
กชพรรณ บุญเทียน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายพิสูจน์อักษร:

พระมหาสุพัฒน์ นนทปณฺโญ
นายพลวัฒน์ สีทา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายกฎหมาย:

รัชชนันท์ อิศรเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

สำนักงานวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหารศน

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.7 No. 1 January - February 2024

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 Rajvajasarabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Thepwethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Phramaha Surasak Paccantaseno	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phramaha Somboon Uddhikaro	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Dr. Phramaha Chamnan Mahachano	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Udomsittthinayok	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Prof. Dr. Brahmapundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Prof. Dr. Phra Dhamwatcharabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Prof. Dr. Boonton Dockthaisong	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor-in-chief:

Phrapalad Raphin Buddhisaro
raphind@yahoo.com

Faculty of Social Sciences
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Editorial Assistants:

Phrakhru Suthikittibundit
krisada.sae@mcu.ac.th

Faculty of Social Sciences
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Editorial Board Members:

Phramedhavinaiyaros
psbud@hotmail.com
Phramaha Makhavin Purisuttamo
maghavin9@gmail.com

Graduate School
Mahamakut Buddhist University, Thailand

Anan Upsod
ananupsod9541@gmail.com

Graduate School
Mahamakut Buddhist University, Thailand
Faculty of Humanities and Social Sciences
Lampang Rajabhat University, Thailand

Busakorn Watthanabut
busaaiey2516@gmail.com

Faculty of Liberal Arts
North Bangkok University, Thailand

Purimpratch Khaninphasut
jpkhaninphasut@gmail.com

School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Saichol Panyachit
saicholpa@g.swu.ac.th

Faculty of Social Sciences
Srinakharinwirot University, Thailand

Teerachoot Kerdkaew
tongin2000@gmail.com

Faculty of Liberal Arts
Huachiew Chalermprakiet University, Thailand

Wanchai Suktam
wanchai2526@srru.ac.th

Faculty of Humanities and Social Sciences
Faculty of Humanities and Social Sciences

Wanthana Nowwan
wanthana_nt@hotmail.com

Faculty of Management Science
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Journal Manager Team:**Secretary:**

Nigorn Srirat

Faculty of Social Sciences
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Suphattharachai Sisabai

Faculty of Social Sciences
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Phramaha Somchai Khantisarano	Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Phramaha Somchai Khantisarano	Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Fine arts:

Korkoth Chabandit	Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Phra Phonlawat Sapalo	Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Finance Subdivision:

Wantanee Suwanjiraphaisan	Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Kotchaphan Bunthian	Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Proofreading department:

Phramaha Supat Nantapanno	Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Pollwat Seeta	Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Legal Subdivision:

Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej	Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

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. พระครูปริมาณุรักษ์, รศ.ดร.
5. พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, ศ.ดร.
6. พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร, รศ.ดร.
7. พระครูสุธีภิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
8. พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.
9. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปโย, ผศ.ดร.
10. พระครูชินวีรบัณฑิต, 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.อัชนันท์ อิศรเดช
22. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นัยมางกูร
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 ปราณิต
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ วรรณวิโรจน์
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ธิลา
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริยา รักษาเมือง
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ รักขันโท

Lecturers In-House Professional:

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

1. Prof. Dr. Phra Dhamvatjarabundit
2. Assoc. Prof. Dr. Phratheppariyattimethi
3. Assoc. Prof. Dr. Phra Vachirakittibundit
4. Assoc. Prof. Dr. Phrakhu Purimanurak
5. Prof. Dr. Phramaha Hansa Dhammahaso
6. Assoc. Prof. Dr. Phramaha Somboon Uddhikaro
7. Assoc. Prof. Dr. Phrakhu Suthikittibundit
8. Asst. Prof. Phra Khomsan Titamataso
9. Asst. Prof. Dr. Phrakhu Sangkharakchakrit Phuripanyo
10. Asst. Prof. Dr. Phrakhu Chinaverabundit
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

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

ARTICLE REVIEW BOARD: JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

Outside Professional:

1. พระเมธาวิสัยรรส, รองศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	1. Assoc. Prof. Dr. Phramedhavinaiyaros Mahamakut Buddhist University
2. ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	2. Prof. Dr. Thirapat Serirangsan Sukhothai Thammathirat Open University
3. ศ. ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ นักวิชาการอิสระ	3. Prof. Lt. Dr. Banjob Bannaruji Independent Scholar
4. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา เจริญศรี มหาวิทยาลัยนเรศวร	4. Prof. Dr. Kanchana Ngaorangsri Naresuan University
5. รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ สภากาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ	5. Assoc. Prof. Dr. Amnat Buasiri Education Council, Ministry of Education
6. รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุกะ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	6. Assoc. Prof. Warakhom Thisuka Mahamakut Buddhist University
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชินกุล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	7. Assoc. Prof. Dr. Chaiyuth Chinokul National Institute of Development Administration.
8. รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์ มหาวิทยาลัยมหิดล	8. Assoc. Prof. Dr. Yothin Sawaengdee Mahidol University
9. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรโชติ เกิดแก้ว มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	9. Asst. Prof. Dr. Teerachoot Kerdkaew Hua Chiew Chalermprakiet University
10. รองศาสตราจารย์ พัฒนะ เรือนใจดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง	10. Assoc. Prof. Phatthana Rueanchaidee Ramkhamhaeng University
11. รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา แก้วหล้า มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	11. Assoc. Prof. Dr. Wasana Kaewla Surin Rajabhat University
12. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์ 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.สรเสรีบุญ 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. ขวลิท สวัสดิ์ผล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
22. รองศาสตราจารย์พิเศษ ว่าที่ พ.ต. ดร.สวัสดิ์ จิรัฐติกาล
กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
23. รองศาสตราจารย์ ดร.อัญญา หล่อตระกูล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
24. รองศาสตราจารย์ ดร. สำเนียง เลื่อมใส
มหาวิทยาลัยศิลปากร
25. รองศาสตราจารย์ ดร. วันทนา เนาวัน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
26. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรัชัย ท้าวมิตร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
27. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
28. รองศาสตราจารย์พิเศษ วิชัย ธรรมขอบ
นักวิชาการอิสระ
29. รองศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลัปลิง 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 Chirattitikan
Department of Corrections, Ministry of Justice
23. Assoc. Prof. Dr. Atchara Lotrakun
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
24. Assoc. Prof. Dr. Samniang Leurmsai
Silpakorn University
25. Assoc. Prof. Dr. Wanthana Naowan
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
26. Assoc. Prof. Dr. Sornchai Taomitr
Mahamakut Buddhist University
27. Assoc. Prof. Dr. Sukit Chaimusik
Mahamakut Buddhist University
28. Assoc. Prof. Wichai Thamchop
Independent Scholar
29. Assoc. Prof. Dr. Apichat Pansuwan
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
30. Asst. Prof. Dr. Phlapplueng Khongchana
Srinakharinwirot University
31. Asst. Prof. Dr. Montri Phetnachak
Prince of Songkla University
32. Asst. Prof. Dr. Wutthinan Kanthatian
Mahidol University
33. Asst. Prof. Dr. Wasin Panyawuttrakun
Naresuan University
34. Asst. Prof. Dr. Thatsani Chenwithisuk
Chandakasem Rajabhat University
35. Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen
Silpakorn University
36. Asst. Prof. Dr. Sa-At Banchoetrit
Stanford University

37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.อนันท์ ใจสมุทร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยสร สมบุญมาก
มหาวิทยาลัยนครพนม
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ดวงจักร
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ภูศรี
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชูกร นาคธน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาล แอร่มหล้า
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
46. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
47. อาจารย์ ดร.จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
48. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสสวาส กุลวงศ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย
49. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี 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 7 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการและเรื่องดังต่อไปนี้

พระเมธีวราภรณ์ (เชิดชัย กตปุญโญ) และคณะ บทความเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอิทธิพลของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอิทธิพลของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักอิทธิพล 4 ประการ ได้แก่ 1. วิวาทอิทธิพล จัดให้มีการประชุมสงฆ์ นำกรณีความขัดแย้งไปเทียบเคียงกับหลักพระธรรมวินัย และเรียกคู่กรณีมาอยู่พร้อมหน้ากันในที่ประชุมสงฆ์ ตามข้อมูลเอกสารหลักฐานและพยานประกอบการวินิจฉัย 2. อนุวาทอิทธิพล โดยเรียกประชุมครอบครัวสงฆ์โดยพร้อมเพรียงกันชี้แจงว่าไปตามถูกผิดจากการไต่สวนกันด้วยอาบัติ ยกพระธรรมวินัยขึ้นมาตัดสินถูกผิด ให้สงฆ์รับทราบร่วมกัน และมีการลงโทษภิกษุตามธรรมอันควร 3. อาปัตตอิทธิพล ใช้วิธีการตัดสินในที่พร้อมหน้าทั้งโจทก์และจำเลยพร้อมพยาน ตามหลักฐาน การตัดสินตามการยอมรับผิด คำสารภาพของผู้กระทำผิด ให้ยกฟ้อง เลิกแล้วต่อกันตามพระธรรมวินัยว่าไปตามถูกผิด 4. กิจจาติกรรม ดำเนินการตามพระธรรมวินัย ให้ปฏิบัติตามมติคณะสงฆ์ ลงโทษตามพยานหลักฐานที่ปรากฏ ทุกฝ่ายร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา

จิตภา ยศวิสัย และคณะ บทความเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชน เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร” พบว่า 1. การไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยเชิงจิตทางการเมืองส่งผลต่อการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน และหลักสุจริต 3 ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3. แนวทางส่งเสริมการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน โดยการประยุกต์หลักสุจริต 3 ด้านกายสุจริต ประชาชนควรซื่อสัตย์ต่อกฎ การไปใช้สิทธิ ด้านวาจาสุจริต ประชาชนและนักการเมืองควรมีและพึงปฏิบัติต่อกัน ด้านมโนสุจริต คิดดีเจตนาดีต่อการไปใช้สิทธิ ใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ

อุบลกาญจน์ อมรสิน และคณะ บทความเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า 1. ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย และเวลา 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA ประกอบด้วย การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงแก้ไข การตรวจสอบ การวางแผน และหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้ ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ และคณะ บทความเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมวัตรกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง” พบว่า 1. การส่งเสริมวัตรกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมวัตรกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง พบว่า 1) การบริหารจัดการและอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริมวัตรกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมวัตรกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง โดยมีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมวัตรกรรมการบริหารงาน คือ ฉันทะ: การมีใจรักในงาน วิริยะ: การสู้งาน จิตตะ: การใส่ใจในงานที่ทำ วิมังสา: การทำงานด้วยปัญญา และนำหลักการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมวัตรกรรมการบริหารงาน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

สุรินทร์ นียมางกูร และคณะ บทความเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือของประเทศไทย” พบว่า 1) ความผาสุกของผู้สูงอายุ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และความผาสุกรายด้านทุกด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) หลักอิทธิบาท 4 คือ การสนับสนุนทางสังคม, และการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลร่วมกันต่อความผาสุกของผู้สูงอายุ โดยที่ทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความผาสุกของผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 53.5 และ 3) แนวทางการส่งเสริมความผาสุกคือผู้สูงอายุควรปฏิบัติตามหลักกาวนา 4 เป็นประจำ ญาติพี่น้อง ชุมชนและสังคมควรให้การดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุให้มาก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ

พระสมพล ยสชาติ และคณะ บทความเรื่อง “กระบวนการการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า กระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านการวางแผน พระสงฆ์ในวัดและทางหน่วยงานใช้หลักบวร บ้าน วัด ราชการ มาจัดการขยะมูลฝอยให้มากขึ้นจัดทำอย่างต่อเนื่อง หลังจากนั้นจะประสานงานการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น ด้านลงมือทำ มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามการปฏิบัติงาน การลงมือปฏิบัติงาน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขสถานที่ต่าง ๆ ที่ยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านการตรวจสอบ หัวหน้าที่เป็นพระสงฆ์และฆราวาสคอยดูแลควบคุมเรื่องการจัดจัดการขยะมูลฝอย มีคณะกรรมการตรวจสอบการทำงาน ด้านการแก้ไข เพิ่มความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรมีเข้าใจเรื่องการจัดจัดการขยะมูลฝอยมากขึ้น ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้พื้นที่วัดเป็นที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

วินัส ธรรมสารวัตร และคณะ บทความเรื่อง “การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี” พบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า 1) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักไตรสิกขาส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. รูปแบบการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ดังนี้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน นำหลักไตรสิกขาบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) ศีล: พฤติกรรม โดยประพฤติ ปฏิบัติในทางที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจ 2) สมาธิ: จิตใจมุ่งมั่น โดยปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ฝึกฝนตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ 3) ปัญญา: องค์ความรู้ โดยมีสติและแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล

สมณฑา สุภาวิมล และคณะ บทความเรื่อง “การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคูณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี” พบว่า 1. คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยผู้สูงอายุ การพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พบว่า การพัฒนาผู้สูงอายุและหลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาคูณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และ 3. การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคูณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พบว่า การพัฒนาผู้สูงอายุ ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยผู้สูงอายุ การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ การพัฒนาและเผยแพร่องค์

ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาล คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ 1) ศีล ด้านพฤติกรรม 2) สมาธิ ด้านจิตใจ และ 3) ปัญญา ด้านความรู้

จิรัตติกาล สุขสิงห์ และคณะ บทความเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน” พบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน พบว่า การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 67.0 3) พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน ผสานหลักธรรมอริยบท 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย ดังนั้นแล้วสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น

พระมานะ อภิวิฑฺฒโน และคณะ บทความเรื่อง “การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” พบว่า 1. ระดับพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้ง สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านกายสุจริต พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นควรให้ความช่วยเหลือประชาชนด้วยการให้สิ่งที่ประชาชนขาดแคลน 2) ด้านวจีสุจริต พบว่า นักการเมืองท้องถิ่น ควรรักษาคำมั่นสัญญาที่ได้ให้ไว้กับประชาชน 3) ด้านมโนสุจริต พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นควรมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

สุพล ศิริ และคณะ บทความเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์” พบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และ 5. ด้านสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอาศัยปัจจัยพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยการบริหาร นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักภวนา 4 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ มากยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ปัจจัยการบริหาร + พุทธบูรณาการหลักภวนา 4 = ประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

เพลินพิศ สืบพานิช บทความเรื่อง “การพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุข โดยพุทธสันติวิธี : ศึกษากรณี อ.ปรางค์ จ.ศรีสะเกษ” พบว่า 1) คนในพื้นที่มีปัญหาความยากจน ไม่มีที่ดินทำกิน การว่างงาน ไม่มีเงินทุนประกอบอาชีพ ปัญหาขาดแหล่งน้ำในการทำเกษตร ปัญหาหนี้สิน และการได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐ 2) พุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุข คือ “ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์” หมายถึง ประโยชน์ในปัจจุบัน 4 อย่าง เรียกว่า หัวใจเศรษฐกิจ “อุ อา กะ สะ” 3) ได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยคือ หลักการ SDM Model กระบวนการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ การจัดการด้านอุปทาน การจัดการด้านอุปสงค์ และการบริหารการจัดการ

ชัชณิษฐา ชัชวาลวงศ์ และคณะ บทความเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร” พบว่า 1. ภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชน ได้ร้อยละ 68.3 และหลักสัปปุริสธรรม 7 ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชน ได้ร้อยละ 82.8 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน มีปัจจัยพื้นฐาน คือ การพัฒนาภาวะผู้นำ นำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ทำให้เกิดการบูรณาการ ได้แก่ พัฒนาความรู้ความสามารถ เก่งกาจด้านสื่อสาร เชื่อมั่นตนเองจนเชี่ยวชาญ ประสานจิตโน้มน้าวใจ และถุทัยสภาพอ่อนโยน

ณัฐพร มูลมัตย์ และคณะ บทความเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทย” พบว่า 1. การส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรกีฬาอาชีพให้มีมาตรฐานและสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนให้เติบโตอย่างยั่งยืน การจัดการระเบียบข้อบังคับให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพอย่างมีธรรมาภิบาลและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงยกระดับมาตรฐานการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ พัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพเข้าสู่เส้นทางกีฬาอาชีพตามมาตรฐานสากล 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทย พบว่า กระบวนการบริหารจัดการ และหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทย พบว่า การส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทย นำหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาประยุกต์เรียกว่า พุทธศาสตร์ภารกิจ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาทางกีฬาอาชีพ คือ ฉันทะ: มีใจรักในการกีฬา วิริยะ: พากเพียรทำงานกีฬาอย่างมุ่งมั่น จิตตะ: ติดตามตรวจสอบงานกีฬาอย่างเข้มข้น วิมังสา: รอบคอบแก้ไขให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

พระ อุดมกิจสกุล และคณะ บทความเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด” พบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ได้ร้อยละ 27.3 และหลักภาวานา 4 ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ได้ร้อยละ 37.5 3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย มีปัจจัยพื้นฐาน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักภาวานา 4 ทำให้เกิดการบูรณาการได้แก่ ชื่อสัตย์สุจริต จิตบริการก้าวหน้า พัฒนาองค์กร มุ่งเน้นความสำเร็จ และพร้อมเคล็ดลับการเปลี่ยนแปลง

พระครูสังฆรักษ์มานพ อคฺคมาณโว และคณะ บทความเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการลงทะเบียนศาสนสมบัติของวัด ให้มีการลงทะเบียนตามแบบฟอร์มที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนดมาให้ แบบฟอร์มที่เหมาะสมควรมีการระบุรายละเอียดที่ครบถ้วน นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นภายในอนาคตได้ 2) ด้านการกันที่วัดให้เป็นที่ยึดประโยชน์ ดำเนินการตามขั้นตอนที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด 3) ด้านการให้เช่าที่วัดหรือสิ่งปลูกสร้าง ให้มีการจัดทำสัญญาเช่า ตามรูปแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด 4) ด้านการให้เช่าที่วัดหรือที่ดินสงฆ์เพื่อเป็นทางเข้าออก ต้องทำสัญญาเช่าแบบนานปี และทำเป็นภาระจำยอมเท่านั้น 5) ด้านการเก็บรักษาเงินของวัด ควรเก็บรักษาในธนาคาร สามารถเก็บเงินสดได้ไม่เกินหนึ่งแสนบาท 6) ด้านการทำบัญชีรับจ่ายเงินของวัด วิธีทำบัญชีรับจ่าย ให้เจ้าอาวาสมอบให้ไวยาวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ของวัด เป็นผู้ทำบัญชีรับจ่ายประจำเดือน 7) ด้านการจัดการข้อพิพาท ควรเจรจาพูดคุยกันก่อน และประสานเจ้าคณะและสำนักงานพระพุทธศาสนาให้ช่วย 8) ด้านการกำหนดแบบทะเบียนบัญชีแบบสัญญา และแบบพิมพ์อื่น ๆ ดำเนินการตามแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาที่กำหนด รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัด ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เพื่อให้วัดสามารถบริหารจัดการทรัพย์สินได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

พระพรหมคุณ ภูษิตมณฺเฑียร และ แสงจิตต์ ไต้แสง บทความเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนชุมชนตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า บริบทพื้นฐานของชุมชน ตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา มีผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่สำคัญ ได้แก่ ปุ๋ยชีวภาพ อาชีพหลักของชาวบ้านในพื้นที่ รับจ้างค้าขาย มีระบบสาธารณสุขปกคลุม การวิเคราะห์จุดแข็ง พบว่า สมาชิกมีการส่งเสริมการขาย มีทักษะในการสื่อสารโน้มน้าวใจ สามารถใช้สื่อออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว จุดอ่อน: ยังไม่มีตลาดรองรับ และยังไม่มีแผนที่ชัดเจนว่าจะกระจายสินค้า สมาชิกยังอยู่ในขั้นตอนแรกของการก่อตั้งกลุ่ม และไม่มีเงินทุนตั้งต้น โอกาส: มีตลาดนัดใหญ่ในการกระจายผลิตภัณฑ์ มีโรงงานอุตสาหกรรมหลายโรงงาน มีสถานที่ท่องเที่ยวจำนวนมาก สวนสัตว์ และวัดที่มีชื่อเสียง อุปสรรค: การเดินทางมารวมกลุ่มไม่ค่อยสะดวก ไม่มีแนวทางในการส่งเสริมให้ชัดเจน และจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis กำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก เพิ่มแหล่งในการกระจายสินค้าใหม่ ๆ กลยุทธ์เชิงแก้ไข จัดการการดำเนินงานของสมาชิกให้มีความชัดเจน กลยุทธ์เชิงป้องกัน ขอสันับสนุนสถานที่ทำกิจกรรม เพื่อใช้เป็นศูนย์รวมของสมาชิก กลยุทธ์เชิงรับ กำหนดแนวทางการรวมกลุ่มสมาชิกให้ชัดเจน การกำหนดหน้าที่การดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ และจัดตารางเวลาในการติดตามและประเมินผล

พระครูธรรมธรรสฐาพร ปกสฺสโร และคณะ บทความเรื่อง “ผลลัพธ์และความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน” พบว่า เครือข่ายทางสังคมที่มีอยู่ในปัจจุบันของคณะสงฆ์ คือ ฆราวาส พุทธศาสนิกชน , หน่วยงานราชการ, องค์กรเอกชน, เครือข่ายทางคณะสงฆ์ด้วยกันเอง เครือข่ายทางสังคม ที่ควรมี คือ บ้าน วัด โรงเรียน และราชการ ชุมชนที่อยู่ใกล้วัด เข้ามาช่วยเหลือวัด เช่นการทำบุญในวันสำคัญเป็นต้น การสื่อสารทางออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ค ช่วยประชาสัมพันธ์วัดให้รู้จักกว้างขวางขึ้น สื่อสารมวลชนต่างๆ ช่วยสนับสนุนในการเผยแพร่ของวัด หน่วยงานราชการ เข้ามาช่วยสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น ทางงบประมาณ เป็นต้น แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร มีบางวัดเท่านั้นที่ใช้เครือข่ายทางสังคมอย่างเป็นประโยชน์ ส่วนความคาดหวังจากเครือข่ายทางสังคม พบว่า เครือข่ายควรมีการปรึกษาหารือกัน และทำงานกันเป็นทีม

พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส และคณะ บทความเรื่อง “สำรวจและรวบรวมข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน” พบว่า ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์โดยตรง อาทิเช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม เป็นต้น ส่วนที่สอง เป็นส่วนที่เป็นกฎหมายของคณะสงฆ์เกี่ยวกับพระสงฆ์ในการในฐานะผู้ปกครองคณะสงฆ์ อาทิเช่น กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบมหาเถรสมาคม รวมถึงพระธรรมวินัย เป็นต้น ส่วนกฎหมายที่พระสงฆ์ควรรู้หรือควรทราบ แบ่งออกเป็น 3 สถานะคือ สถานะที่หนึ่ง ในฐานะพระสงฆ์ในการเป็นเจ้าพนักงาน สถานะที่สอง ในฐานะผู้บริหารองค์กรสงฆ์ และสถานะที่สาม ในฐานะพระภิกษุสงฆ์

พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงุโร) และคณะ บทความเรื่อง “สภาพปัญหาในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่าสภาพทั่วไปด้านศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย (1) มีโบราณสถานที่สวยงาม สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ทั่วโลก (2) เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม มีความหลากหลายทางด้านศาสนา และเป็นเมืองแห่งสันติสุข (3) มีวัดจำนวนมากที่สวยงาม เป็นสถานที่ท่องเที่ยวทั้งของคนไทยและชาวต่างประเทศ ด้านศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย (1) พัฒนาพระสงฆ์ให้มีความรู้ด้านการอนุรักษ์โบราณสถาน (2) จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (3) พัฒนาศาสนสถานเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) บูรณาการร่วมกันของทุกศาสนา (2) ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ (3) แหล่งท่องเที่ยวหลายๆแห่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้นกว่าเดิมด้านศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย (1) วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยายังขาดงบประมาณในการพัฒนาศาสนสถานเก่าและการก่อสร้างศาสนสถานใหม่ที่คงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น (2) เน้นการท่องเที่ยวไหว้พระเพียงรูปแบบเดียว ขาดการให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว (3) กิจกรรมที่วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดขึ้น เน้นประชาชนจากภายนอก ขาดการประชาสัมพันธ์และดึงดูดความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมร่วมกันกับแหล่งท่องเที่ยว ด้านศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย (1) พื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยวคับแคบ ไม่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวจำนวนมากได้ โดยเฉพาะวัดวาอารามในเกาะเมือง (2) ขาดทักษะทางด้านภาษาและการอธิบายประวัติความเป็นมา (3) ขาดกิจกรรมที่ให้ความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) ขาดการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง (2) ขาดแผนปฏิบัติการประจำปี (3) นักท่องเที่ยวมีจำนวนที่ลดลงมาก

วันเพ็ญ วัฒนกุล บทความเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรุงเทพมหานครสามัญ” พบว่า การจัดทำสมรรถนะของบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีจุดประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ได้วางรากฐานภายใต้หลักการและแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ประการ ได้แก่ หลักการพัฒนาสมรรถนะ หลักการบริหารผลงาน และหลักการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี แนวคิดสมรรถนะ เป็นแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครในหลายด้าน เช่น การนำสมรรถนะมาใช้ในการสรรหาบุคลากรของ

กรุงเทพมหานคร นำสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนของพฤติกรรม การปฏิบัติงาน เป็นต้น

กนกกุล เพชรอุทัย และคณะ บทความเรื่อง “ผลลัพธ์และความคาดหวังที่เกิดขึ้นจาก เครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน” พบว่า การพัฒนาโครงการและกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการ ตัดสินใจเพื่อให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการหรือ กิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อพื้นที่และช่วยในการเพิ่มความเชื่อมโยงและความเข้าใจระหว่าง องค์กรภาครัฐ เอกชนและชุมชนท้องถิ่น กระบวนการประเมินผลกระทบทางสังคมเป็นการ ประเมินคาดการณ์ในอนาคตถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับสังคมคล้ายกับการติดตามการดำเนินการนโยบาย เฉพาะเรื่อง หรือการพัฒนาโครงการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของความเหมาะสมของชาติ รัฐ หรือกฎหมายตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของรัฐนั้น ๆ

เทพ เทพวัฒนปิยกุล บทความเรื่อง “พลังงานทดแทน ทางเลือกใหม่ของประเทศ” พบว่า โลกในปัจจุบันได้เกิดการพัฒนาและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านประชากร ที่อยู่อาศัย การคมนาคม การติดต่อสื่อสาร ทำให้ความต้องการด้านพลังงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว การใช้ เชื้อเพลิงในปริมาณมากนั้น ไม่เพียงแต่มีความผันผวนไปในแนวทางที่สูงขึ้นตามสถานการณ์ทาง เศรษฐกิจและการเมืองของโลก แต่ยังส่งผลถึงสภาวะโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่อมนุษย์ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ และยังมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสาเหตุ หลักของภาวะโลกร้อนเกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ การใช้พลังงานเชื้อเพลิง อีกทั้งยังใช้ สารเคมีที่มีส่วนประกอบของก๊าซเรือนกระจก ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่ใช้เชื้อเพลิง เช่น ก๊าซธรรมชาติ ถ่านหิน และน้ำมัน มากกว่าร้อยละ 90 ของเชื้อเพลิงทั้งหมดในการผลิต กระแสไฟฟ้า ดังนั้น พลังงานทดแทนเป็นทางเลือกใหม่ที่จะช่วยลดการใช้พลังงานจากแหล่ง เชื้อเพลิงที่จะหมดไปในอนาคตและลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง ได้แก่ พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม พลังงานไอน้ำ พลังงานไอน้ำ ความร้อนจาก พื้นผิวโลก และพลังงานไบโอมาส์ เมื่อมีการนำพลังงานทดแทนมาใช้ในประเทศอย่างกว้างขวาง จะช่วยสร้างงานและเพิ่มโอกาสในการลดการนำเข้าเชื้อเพลิงจากต่างประเทศ อีกทั้งยังช่วยลด ความเสี่ยงในการที่จะมีการขาดแคลนพลังงานในอนาคต

ธนัท ติระพรชัย บทความเรื่อง “พุทธนวัตกรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์” พบว่า นวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่า เพิ่มความสร้างสรรค์ต่อยอด ไม่รู้จักเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคมจากทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสน วัตถุ และศาสนพิธี โดยเฉพาะจากศาสนบุคคลหรือทุนมนุษย์ โดยหลักพุทธนวัตกรรมสำหรับการ พัฒนาทุนมนุษย์นั้นมีเป็นจำนวนมาก และสรุปลงในหลักธรรมหมวด 3 คือ หลักไตรสิกขา อัน ประกอบด้วย ศีลสิกขา จิตสิกขา ปัญญาสิกขา ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดย ถือเป็นการเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

บรรเจิด ถมปัต บทความเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ตามหลักอิทธิบาท 4” พบว่า กรมป่าไม้มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 8 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และนำหลักธรรมคืออิทธิบาท 4 นำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือพัฒนาบุคลากรในกรมป่าไม้ให้มีความรักในองค์กร มีความพยายามขยันหมั่นเพียรในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ มีใจจดจ่อและมีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมบริสุทธิ์และยุติธรรมจึงสามารถทำงานในระบบของข้าราชการได้เป็นอย่างดี หลักธรรมจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรให้เป็นผู้มีสมรรถภาพ คือ มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่ดีในการทำงาน มีสุขภาพ คือ มีภาวะแห่งความสุขกายสบายใจ มีกำลังใจที่ดีในการทำงานและจะนำไปสู่บันไดสุดท้าย คือ องค์กรที่ประกอบด้วยนักบริหาร บุคลากรทุกฝ่ายก็จะเต็มด้วยคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งแก่องค์กร รวมทั้งความสำเร็จของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยบุคลากรเจ้าหน้าที่ นักบริหาร ผู้ให้บริการ เป็นต้น

พระเมธีวราภรณ์ (เชิดชัย กตปุญโญ) บทความเรื่อง “การตรวจประวัติอาชญากรรมเพื่อคัดกรองบุคคลเข้ามาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา” พบว่า ปัจจุบันมหาเถรสมาคมให้ความสำคัญกับการตรวจประวัติอาชญากรรม กำหนดให้เป็นหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์และเจ้าอาวาสต้องพิจารณาผู้ขอบวชอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยมีช่องทางในการขอตรวจประวัติอาชญากรรมโดยใช้ชื่อ-สกุลและเลขบัตรประชาชนของผู้ขอบวช ดังนี้ คือ 1) พระอุปัชฌาย์หรือเจ้าอาวาสส่งข้อมูลผ่านทางสำนักงานพระพุทธศาสนา เพื่อส่งไปยังกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระยะเวลาดำเนินการ 15-25 วัน 2) ผู้ขอบวชขอตรวจประวัติอาชญากรรมด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ สามารถรับผลได้ที่กองทะเบียนประวัติอาชญากรหรือสำนักงานพิสูจน์หลักฐานจังหวัด ระยะเวลาดำเนินการ 7-10 วัน 3) ผู้ขอบวชขอตรวจประวัติด้วยตนเองที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถรับผลได้ในวันนั้น ปัญหาและข้อเสนอแนะ คือ การตรวจประวัติอาชญากรรมทำให้ทราบภูมิหลังเกี่ยวกับการกระทำผิดของผู้บวช แต่จะไม่สามารถทราบว่าผู้ขอบวช อยู่ในระหว่างหลบหนีคดีอาญาหรือคดีความสิ้นสุดแล้วหรือไม่ ควรมีการบูรณาการข้อมูลเพื่อสามารถตรวจสอบผู้ที่หลบหนี

ราชการหรือผู้ต้องหาที่คดีความยังไม่สิ้นสุดเพื่อคัดกรองบุคคลที่จะเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาได้ตามเป้าประสงค์อย่างแท้จริง

พลฐ์ อาริวงส์ศิลป์ บทความเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคดิจิทัลเป็นการปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อช่วยให้การทำงานราบรื่น และรวดเร็วขึ้น 2) มีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน และระหว่างองค์กรกับผู้สมัครงาน ในการสร้างความเชื่อมั่นและสามารถตอบโต้กับทั้งพนักงานและผู้สมัครงานได้อย่างรวดเร็วและทันการณ์ 3) วิเคราะห์และตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาตีความ วิเคราะห์ รวมถึงระบุแนวโน้มและทิศทางของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 4) ทักษะด้านการตลาด เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่แบรนด์ขององค์กร เพื่อดึงดูดผู้สมัคร และผู้สนใจ 5) ก้าวล้ำตามเทรนด์อยู่เสมอ อาศัยเครื่องมือ และกระบวนการต่าง ๆ มาช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด

พิธาน โตรตระกูลพิทักษ์ บทความเรื่อง “การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ตามหลักพุทธธรรม” พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่อยู่ในกระแสความถูกต้อง ชัดเจน เป็นธรรมแก่ลูกค้าอย่างเท่าเทียมมากที่สุดที่ต้องอาศัยหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย 1) ระดับของศีล คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรต้องมี แบบแผนการรักษาวินัยทางการเงินจริยธรรม กติกา นโยบายการดูแลกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัทหลักทรัพย์ที่กำหนดในเบื้องต้นเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม 2) ระดับสมาธิ คือ การยกระดับศักยภาพการทำงานของบุคลากรผ่านความร่วมมือระหว่างกิจการ ความมั่นคงของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์และสร้างลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดความมั่นใจ ไว้วางใจต่อการลงทุนตลาดหลักทรัพย์ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงทางการเงิน ความยั่งยืนของกิจการทั้งสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม และ 3) ระดับปัญญา คือ การพัฒนาความใฝ่รู้ ความเท่าทันข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกิดการปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

ศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์ บทความเรื่อง “การตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก” พบว่า การตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก ประเภทธุรกิจเครื่องสำอางที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำการตลาด เพื่อสร้างความแตกต่างและดึงดูดความสนใจให้กับผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางของธุรกิจ รวมถึงขั้นตอนการส่งออกผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้อง องค์กรประกอบทางการตลาดที่สำคัญ เพื่อให้ผู้ประกอบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างมูลค่าการส่งออกในธุรกิจเครื่องสำอางได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ

วันเพ็ญ วัฒนกุล บทความเรื่อง “การพัฒนานโยบายสาธารณะกับการศึกษาไทย ยุค 4.0” พบว่า สำหรับการศึกษาไทยยุค 4.0 เป็นแนวทางหนึ่งที่รัฐบาลกำหนดขึ้น โดยมีจุดเน้น

สำคัญเกี่ยวกับการที่ ผู้เรียนนอกจากจะได้รับความรู้แล้ว ยังจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิต และทักษะ การคิดวิเคราะห์ เพื่อให้สามารถสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรมสร้างสรรค์ การพัฒนานโยบายสาธารณะด้านการศึกษาที่มีลักษณะที่เป็นสหวิทยาการ มีการนำความรู้หลากหลายด้านเข้ามาศึกษาเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดี รวมทั้งควรให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนานโยบายสาธารณะด้านการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี และ การศึกษาในยุค 4.0 เป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด โดยพบว่าการศึกษายุค 4.0 มีความ เป็นสหวิทยาการในการนำเอาศาสตร์ด้านต่าง ๆ มาประกอบการศึกษา รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ภาคส่วน ต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมถึงแม้ว่าจะยังไม่มากนัก

กองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้อง น่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

พระปลัดระพิน พุทธิสารโร

พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร.

บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(6)
บทบรรณาธิการ	(10)
สารบัญ	(23)

บทความวิจัย :

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอริกรณ์ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา <i>พระเมธีวราภรณ์ (เชิดชัย กตปุญโญ), พระราชวัชรสารบัณฑิต (ประสาร จันทสโร), พระครูสุธีกิตติบัณฑิต(กฤษฎา กิตติโสภโณ)</i>	1
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชน เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร <i>จิตาภา ยศวิสัย, อนุภูมิ ไชวเกษม, อภิญา ฉัตรช่อฟ้า</i>	14
รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี <i>อุบลกาญจน์ อมรสิน, บุญทัน ดอกไธสง, สมาน งามสนธิ</i>	27
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมวินัยกรรมการบริหารงานของ การประปานครหลวง <i>อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ, บุญทัน ดอกไธสง, ธัชชนันท์ อิศรเดช</i>	41
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้สูงอายุในภาคเหนือของประเทศไทย <i>สุรินทร์ นิยมางกูร, พระปลัดสมนึก กลั่นน้อม, กรกต ชาบัณฑิต</i>	55
กระบวนการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา <i>พระสมพล ยสชาโต, ประเสริฐ ธิลาว, พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา กิตติโสภโณ)</i>	67
การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดราชบุรี <i>วินัส ธรรมสาโรรัชต์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรพล สุษะพรหม</i>	80
การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี <i>สุเมธนา สุภาวิมล, บุญทัน ดอกไธสง, สมาน งามสนธิ</i>	93
พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน <i>จิรัตติกาล สุขสิงห์, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง</i>	108
การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อเสริมพฤติกรรมในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น	

ในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

พระมานะ อภิวุฒโน, สุมาลี บุญเรือง, สุรพล สุธะพรหม

123

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์

สุพล ศิริ, บุญทัน ดอกไธสง, พิเชฐ ทังโต

138

การพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุข โดยพุทธสันติวิธี :

ศึกษากรณี อ.ปรางค์กู๋ จ.ศรีสะเกษ

เพลินพิศ สืบพานิช

150

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของ

ชุมชนในกรุงเทพมหานคร

ชัชวาลิธา ชัชวาลวงศ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรพล สุธะพรหม

163

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพ

ของการกีฬาแห่งประเทศไทย

ณัฐพร มุลมาตย์, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

178

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชัน จำกัด

พีระ อุดมกิจสกุล, สุรพล สุธะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

194

รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พระครูสังฆรักษ์มานพ อุดมมานโว,

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา กิตติโสภโณ), พระมหาสุนันท์ สุนนโท

207

แนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนชุมชนตำบลศาลาลอย

อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พรรษวรรณ สุขสมวัฒน์, แสงจิตต์ ไต้แสง

222

ผลลัพธ์และความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคม

ของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

พระครูธรรมธรรสฐาพร ปภัสสโร, พระสิทธินิติธาดา (ชลัช โชติทตฺโต), เชน นคร

237

สำรวจและรวบรวมข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

พระครูวินัยธรเอก ชินวโส, พระสิทธินิติธาดา (ชลัช โชติทตฺโต),

พระมหาภราดร ภูริสสโร

251

สภาพปัญหาในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกโร), พระสิทธินิติธาดา (ชลัช โชติทตฺโต),

อดุลย์ คนแรง

260

บทความวิชาการ:

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรุงเทพมหานครสามัญ	
วันเพ็ญ วัฒนกุล	270
การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม	
กนกกุล เพชรอุทัย, วันชัย ธรรมจักร, เกษตรชัย และหิมา, ปัญญา เทพสิงห์	284
พลังงานทดแทน ทางเลือกใหม่ของประเทศ	
เทพ เทพวัฒนปิยกุล	299
พุทธนวัตกรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์	
ธนัท ตีระพรชัย	310
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ตามหลักอิทธิบาท 4	
บรรเจิด ถมปัด	320
การตรวจประวัติอาชญากรรมเพื่อคัดกรองบุคคลเข้ามาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา	
พระเมธีวราภรณ์ (เชิดชัย กตปุญโญ)	335
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล	
พลภัฏฐ์ อารีวงศ์ศิลป์	347
การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ตามหลักพุทธธรรม	
พิธาน โตตระกูลพิทักษ์	357
การตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก	
ศลิษา พิบุลย์สวัสดิ์	368
การพัฒนานโยบายสาธารณะกับการศึกษาไทย ยุค 4.0	
วันเพ็ญ วัฒนกุล	383
ภาคผนวก	396
คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง	397

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอริกรณ์ของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

MODEL DEVELOPMENT FOR ADHIKARANA MANAGEMENT OF THE SANGHA IN AYUTTHAYA PROVINCE

พระเมธีวราภรณ์ (เชิดชัย กตปุณโญ)

Phra Metheewaraporn (Chirdchai Katapunkho)

วัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Wat Phananchoenworawihan Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Corresponding Author E-mail: chirdchai2011@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอริกรณ์ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 25 รูปหรือคน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอริกรณ์ของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักอริกรณ์ 4 ประการ ได้แก่ 1. วิวาทาธิกรณ์ จัดให้มีการประชุมสงฆ์ นำกรณีความขัดแย้งไปเทียบเคียงกับหลักพระธรรมวินัย และเรียกคู่กรณีมาอยู่พร้อมหน้ากันในที่ประชุมสงฆ์ ตามข้อมูลเอกสารหลักฐานและพยานประกอบการวินิจฉัย 2. อนูวาทาธิกรณ์ โดยเรียกประชุมครบองค์สงฆ์โดยพร้อมเพรียงกัน ชี้แจงว่าไปตามถูกผิดจากการไต่ท้วงด้วยอาบัติ ยกพระธรรมวินัยขึ้นมาตัดสินถูกผิด ให้สงฆ์รับทราบร่วมกัน และมีการลงโทษภิกษุตามธรรมอันควร 3. อาปัตตาธิกรณ์ ใช้วิธีการตัดสินในที่พร้อมหน้าทั้งโจทก์และจำเลยพร้อมพยาน ตามหลักฐาน การตัดสินตามการยอมรับผิด คำสารภาพของผู้กระทำผิด ให้ยกฟ้อง เลิกแล้วต่อกันตามพระธรรมวินัยว่าไปตามถูกผิด 4. กิจจาธิกรณ์ ดำเนินการตามพระธรรมวินัย ให้ปฏิบัติตามมติคณะสงฆ์ ลงโทษตามพยานหลักฐานที่ปรากฏ ทุกฝ่ายร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา

คำสำคัญ: รูปแบบ; การบริหารจัดการ; อริกรณ์

*Received August 25, 2023; Revised September 5, 2023; Accepted September 6, 2023

Abstract

This research was conducted with the objective to present the model development for Adhikarana (Dispute) management of the Sangha in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, conducted by the qualitative research, collected data by in-depth interviewing 25 key informants, purposefully selected from experts and 9 participants for focus group discussions and analyzed data using content descriptive interpretation.

Findings showed that: the development model for the dispute management of the monks in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province according to the 4 principles of Adhikarana, Dispute resolutions. They are: 1. Vivatathikorn, by holding a meeting of monks and compare conflict cases with the principles of Dharma and Vinaya, discipline and summoned the parties to come together in the assembly of the monks According to documentary information and witnesses supporting the dispute resolution. 2. Anuwatathikon, by convening a meeting of all the monks in unison clarified that they followed right and wrong from the prosecution by misdemeanor. Raise the Dharma and Vinaya, discipline to judge right and wrong. Let the monks know together and the punishment of the monks is justified. 3. Apattathikorn, using the method of judging in the presence of both the prosecutor and the defendant along with witnesses, based on evidence, and judging based on admission of guilt, confession of the perpetrator, dismiss the case, break up, and then deal with each other according to the Dhamma and Vinaya according to right and wrong. 4. Kitchathikon, carrying out according to the Dharma and Vinaya, discipline, Followed the resolution of the Sangha. Punishment is according to the evidence that appears. All parties work together to solve the problem.

Keywords: Model; Management; Adhikarana

บทนำ

การที่พระสงฆ์ประพฤติปฏิบัติย่อหย่อนต่อพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ หรือมีความคิดเห็นและการกระทำที่แตกต่างไปจากหมู่คณะนำไปสู่การเผยแพร่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าผิดพลาดคลาดเคลื่อนไป และการประพฤติปฏิบัติตัวที่ผิดจารีตสังคมหรือขัดกับกฎหมายของบ้านเมืองในขณะนั้น ๆ เกิดขึ้นในทุกยุคทุกสมัย ทั้งในสมัยพุทธกาล หลังพุทธกาล และปัจจุบัน แม้ว่าพระธรรมวินัยจะเป็นเครื่องหล่อหลอมกล่อมเกลাজิตใจและข้อวัตรปฏิบัติของพระภิกษุสงฆ์ให้ตั้งงาม เพื่อพระสงฆ์ได้ประพฤติปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในอันที่จะนำมาซึ่งความเลื่อมใสศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา แต่อย่างไรก็ตามสังคมสงฆ์ที่มีพระสงฆ์จำนวนมากย่อมมีทั้งพระสงฆ์ที่ประพฤติดีปฏิบัติชอบและมีผู้ที่ไม่ใส่ใจต่อพระธรรมวินัย ไม่ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ หรือกระทำความผิดกฎหมาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของบ้านเมือง สร้างความเสื่อมเสียให้แก่หมู่สงฆ์ เป็นที่ติเตียนของคฤหัสถ์และบัณฑิตชนให้เสื่อมถอยต่อผู้ที่เลื่อมใส พระพุทธองค์จึงได้ทรงวางแนวทาง วิธีการและกระบวนการแก้ไขปัญหาในสังคมสงฆ์ โดยให้สงฆ์เป็นผู้ควบคุมพระสงฆ์ด้วยกันให้ประพฤติปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยที่ทรงวางแบบแผนไว้ เพื่อสร้างสรรค์สังคมสงฆ์ให้เป็นสังคมที่ไม่มีความหวาดระแวง ไม่รังเกียจกันเกี่ยวกับข้อวัตรปฏิบัติ ในอันที่จะทำให้สังคมสงฆ์เป็นสังคมที่เหมาะสมแก่การฝึกฝนพัฒนาตนเองตามแนวทางไตรสิกขา โดยมุ่งเน้นไปที่ความสามัคคีความปรองดองในหมู่สงฆ์ และดำเนินการกับผู้ประพฤติดล่เมตพระธรรมวินัยตามลักษณะความผิดที่ได้กระทำเพื่อให้พระสงฆ์ได้มีโอกาสปรับปรุงตัว ปรับทัศนคติเปลี่ยนพฤติกรรมให้อยู่ร่วมกับสังคมสงฆ์ต่อไปได้ เรื่องที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความประพฤติย่อหย่อนต่อพระธรรมวินัย เรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการให้เกิดความเรียบร้อยในหมู่สงฆ์ดังกล่าวมานี้ รวมแล้ว เรียกว่า “อธิกรณ” คำว่า อธิกรณ หมายถึง เรื่องที่เกิดขึ้นแล้วสงฆ์จะต้องจัดทำเรื่องที่ต้องดำเนินการ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551)

ในการดำเนินการแก้ไขปัญหามาตรานที่เกิดขึ้นในยุคแรก ๆ ทรงมีพุทธานุญาตให้สงฆ์ปรับโทษแก่พระภิกษุผู้กระทำความผิดตามสมควรแก่โทษเรียกว่า การปรับอาบัติ ซึ่งเป็นการเถียงกันเกี่ยวกับพระธรรมวินัย การโจทก์กล่าวหากันด้วยอาบัติ การต้องอาบัติ การปรับอาบัติ การแก้ไขตัวให้พ้นจากอาบัติ และกิจธุระต่าง ๆ ที่สงฆ์จะต้องกระทำ เช่น การให้อุปสมบท ให้ผ้ากฐิน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า อธิกรณนั้นไม่ใช่เรื่องเฉพาะที่เป็นปัญหาเท่านั้น แต่รวมไปถึงกิจหรือหน้าที่ของสงฆ์ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เป็นปัญหา เช่น การให้อุปสมบท ก็อยู่ในความหมายของอธิกรณเช่นกัน โดยสรุปแล้ว อธิกรณ มีความหมายเป็น 2 ประการ คือ 1. เรื่องที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือการประพฤติปฏิบัติ ที่ไม่สอดคล้องกับพระธรรมวินัย เป็นการทำลายกฎ กติกา ระเบียบ

แบบแผนของสังคม สร้างความวุ่นวายทำลายหมู่คณะ และ 2. กิจของสงฆ์ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ เป็นกิจธุระที่จะต้อง ทำให้สำเร็จแล้วเสร็จตามกระบวนการที่พระธรรมวินัยกำหนดไว้ พระพุทธศาสนาได้แบ่ง ประเภทอริกรรมไว้ เป็น 4 ประเภท คือ 1. วิวาหาธิกรรม วิวาหาที่จัดเป็นอริกรรม การวิวาหาซึ่งเป็นเรื่องที่สงฆ์จะต้องเอาธุระ ดำเนินการพิจารณาระงับได้แก่การเถียงกันปรารภพระธรรมวินัย เช่น เถียงกันว่า สิ่งนี้เป็นธรรม เป็นวินัย สิ่งนี้ไม่ใช่ธรรม ไม่ใช่วินัย ข้อนี้พระพุทธเจ้าตรัสไว้ ข้อนี้ไม่ได้ตรัสไว้ ดังนี้ เป็นต้น 2. อนูวาหาธิกรรม การโจทที่จัดเป็นอริกรรม คือ การโจทกันด้วยอาบัติ การกล่าวหากัน 3. อาปัตตาธิกรรม อริกรรมคืออาบัติ หมายความว่า การต้องอาบัติและการถูกปรับ อาบัติ เป็นอริกรรมโดยฐานเป็นเรื่องที่จะต้องจัดทำ คือระงับด้วยการแก้ไขปลดเปลื้องออกจาก อาบัตินั้นเสีย มีการปลงอาบัติ หรือการอยู่กรรม เป็นต้น ตามวิธีที่ท่านบัญญัติไว้ 4. กิจจาธิกรรม การงานเป็นอริกรรม คือเรื่องที่เกิดขึ้นอันสงฆ์ต้องจัดต้องทำหรือ กิจธุระที่สงฆ์จะพึงทำ อรรถกถาพระวินัยว่า หมายถึงกิจอันจะพึงทำด้วยประชุมสงฆ์ ได้แก่ สังฆกรรมทั้ง 4 คือ อปโลกนกรรม ญัตติกรรม ญัตติหุติกรรม ญัตติจตุตถกรรม (กนก แสนประเสริฐ, 2548)

อริกรรมของคณะสงฆ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ต้องใช้ทั้งพระธรรมวินัยและกฎหมาย ควบคู่กันในการแก้ อริกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีวัดจำนวนมาก โดยมีข้อมูลจากสำนักงานเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในปี 2565 มีจำนวนวัดฝ่ายมหานิกาย 496 วัด แบ่งเป็นวัดราษฎร์ จำนวน 484 วัด และพระอารามหลวง 12 วัด จำนวนพระภิกษุสงฆ์ 4,669 รูป จำนวนสามเณร 4,828 รูป และมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพระภิกษุที่ประพฤติไม่เหมาะสม หรือล่วงละเมิดพระธรรมวินัย อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งในหลายกรณีก็สามารถแก้ไขและยุติปัญหาได้โดยง่าย แต่ในบางกรณี ก็ไม่สามารถยุติปัญหาได้โดยง่าย ใช้เวลาและขั้นตอนยาวนาน ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับใช้ในดำเนินการภายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และคณะสงฆ์ในเขตปกครองอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ อันจะเป็นผลดีต่อการคณะสงฆ์ไทยในการนำแนวคิด วิธีการที่จะปฏิรูปกิจการคณะสงฆ์ด้านระงับการอริกรรมให้จบโดยเร็วได้ เพื่อพัฒนาคณะสงฆ์ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดีงามตามพระธรรมวินัย สืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อนำเสนอการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการอริกรรมของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

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

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 กลุ่ม รวม 25 รูปหรือคน คือ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ฝ่ายปกครองคณะสงฆ์จังหวัด พระวินยาธิการ เจ้าอาวาส เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดและนักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ

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

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยจัดประเด็นคำถามตามแนวเกณฑ์ชี้วัดการจัดการอิทธิพลของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดทำเครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ผู้วิจัยสร้างขึ้น ด้วยการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย และผลการศึกษาจากแบบสอบถามมายกร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานส่งแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองถึงที่ทำงานของผู้เชี่ยวชาญและนัดวันเวลาสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามวันเวลาที่นัดหมายไว้โดยขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญ ในการบันทึกเสียง บันทึกภาพ นำเทปบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์ มาดำเนินการถอดเทปบันทึกเสียงเป็นเอกสารเพื่อสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สรุปข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์รวมมาเป็นร่างการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการอิทธิพลของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. จัดระเบียบข้อมูล ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเชิงเนื้อหา นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

2. การแสดงข้อมูล (Data Display) ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์

แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

3. การหาข้อสรุป ได้แก่ การตีความหมายและตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัย ใช้การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นแรกผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าได้ข้อมูลเพียงพอแล้วหรือยัง ข้อมูลนั้นได้ตอบปัญหาของการวิจัยแล้วหรือไม่ หากผู้วิจัยพบว่าได้ข้อมูลที่ตรงกัน ผู้วิจัยจะตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอิทธิพลของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตามหลักอิทธิพล 4 ประการ ได้แก่

ด้านวิวาทาธิกรณ คณะสงฆ์จะต้องประชุมกันพิจารณาตัดสินในรูปแบบคณะกรรมการในแต่ละเรื่องนั้น ซึ่งจะต้องเป็นการวิวาทที่ปรารถนาพระธรรมวินัย เมื่อวิวาทาธิกรณทำนองนี้เกิดขึ้น จัดให้มีการประชุมสงฆ์ นำกรณีความขัดแย้งไปเทียบเคียงกับหลักพระธรรมวินัย และเรียกคู่กรณีมาอยู่พร้อมหน้ากันในที่ประชุมสงฆ์ ตามข้อมูลเอกสารหลักฐานและพยานประกอบการวินิจฉัย คณะสงฆ์จำเป็นต้องวินิจฉัยและตัดสินว่าฝ่ายใดผิดฝ่ายใดถูก คือ ในการเถียงกันโดยปรารถนาพระธรรมวินัยทุกกรณี เรื่องพระธรรมและวินัย ปรัชญาพระมหาเถระผู้มีความรู้และจารีตตลอดจนประเพณีที่ถือปฏิบัติสืบมาของในวัดเอง หรือในส่วนเจ้าคณะปกครอง

ด้านอนุวาทาธิกรณ การกล่าวโทษกันด้วยอาบัติ จัดเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่สงฆ์จะต้องประชุมกันวินิจฉัยตัดสิน รูปแบบที่เหมาะสมคือ ควรจะมีรูปแบบคณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านนั้น ๆ เข้าร่วมกันพิจารณาให้เป็นไปตามธรรมวินัยอย่างถูกต้องชัดเจนตามข้อมูลเอกสารหลักฐานและพยานประกอบต่าง ๆ โดยเรียกประชุมครบองค์สงฆ์โดยพร้อมเพรียงกัน ชี้แจงว่าไปตามถูกผิดจากการโจทก์กันด้วยอาบัติ โดยยกพระธรรมวินัยขึ้นมาตัดสินถูกผิด ให้สงฆ์รับทราบร่วมกัน และมีการลงโทษภิกษุตามธรรมวินัย การเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายแสดงหลักฐานของตน และให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองข้อมูลหลายคณะร่วม

ด้านอาปิตาธิกรณ ใช้วิธีการตัดสินในที่พร้อมหน้าทั้งโจทก์และจำเลยพร้อมพยานตามหลักฐาน การตัดสินตามการยอมรับผิด คำสารภาพของผู้กระทำผิด ให้ยกฟ้อง เลิกแล้วต่อกันตามพระธรรมวินัย ส่วนรูปแบบการตั้งกรรมการ วินิจฉัยร่วมกันด้วย จะต้องตั้งผู้มีความเป็นผู้รอบรู้ แม่นกฎเกณฑ์ มั่นคงในศีลธรรม เชี่ยวชาญในการชี้แจง ฉลาดในการแก้ปัญหา และรูปแบบการมอบให้เป็นการพิจารณาของคณะตุลาการนั้น ให้ดำเนินไปตามกระบวนการและขั้นตอนของการพิจารณา และเมื่อคณะผู้พิจารณาตัดสินใจเช่นไร ให้ถือเป็นไปตามนั้น

ด้านกิจจาธิกรณ กิจที่สงฆ์พึงทำเพื่อลงโทษภิกษุหรือคฤหัสถ์ผู้มีความประพฤติเสียหายแก่ผู้อื่นหรือแก่การคณะสงฆ์ การลงโทษในลักษณะของกิจจาธิกรณนี้ เรียกว่า นิคคหกรรม เป็นกิจธุระที่สงฆ์พึงสามัคคีร่วมกันทำ เรียกว่า สังฆกรรม หากในกรณีมีการร้องเรียนเกิดขึ้น พึงจัดการด้วยอโปกขนกรรม ด้วยการบอกเล่าปัญหาที่เกิดขึ้น และร่วมกันหาทางออกของปัญหานั้น เมื่อยุติลง สงฆ์พึงประกาศมติสงฆ์ให้รับทราบโดยทั่วกัน และปฏิบัติตามมติสงฆ์ เพื่อความผาสุกของคณะสงฆ์สืบไป

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการอภิกรณของคณะสงฆ์ด้านวิวาทาธิกรณ จัดให้มีการประชุมสงฆ์ นำกรณีความขัดแย้งไปเทียบเคียงกับหลักพระธรรมวินัย และเรียกคู่กรณีมาอยู่พร้อมหน้ากันในที่ประชุมสงฆ์ ตามข้อมูลเอกสารหลักฐานและพยานประกอบการวินิจฉัย มีการพูดคุยกันเรื่องวินัยมากขึ้นในการประชุม และควรประชุมเพื่อหาข้อยุติ/แนวทางปฏิบัติให้เป็นแบบเดียวกันของจังหวัดสอดคล้องกับงานวิจัยของคณาภรณ์ คำสอนหา (2555) หลักอภิกรณสมณะ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการใช้จัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้งใน สังคมสงฆ์อย่างประสานกลมกลืนสอดคล้องกับทุกปัญหา พระพุทธเจ้าทรงมองเห็นปัญหาของการปกครองสงฆ์ การบัญญัติพระวินัย เพื่อใช้เป็นกฎ ระเบียบ ให้ภิกษุประพฤติปฏิบัติเพื่อความดีงามของสังคมสงฆ์ เพื่อให้ภิกษุประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันนำมาซึ่งความเลื่อมใสศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา แต่อย่างไรก็ดีในคนหมู่มากย่อมมีทั้งคนดีและคนไม่ดีภิกษุสงฆ์ก็เช่นกัน เมื่อมีภิกษุไม่ดีหรือมีอสังขยาล้อมรอบเข้ามา ก็ต้องมีหลักเกณฑ์วิธีการที่จะกำจัดคนไม่ดีออกไปจากสังคมเพื่อรักษาคนดีให้คงไว้

2. การบริหารจัดการอภิกรณของคณะสงฆ์ด้านอนุวาทาธิกรณ โดยเรียกประชุมครอบครัวสงฆ์โดยพร้อมเพรียงกัน ชี้แจงว่าไปตามถูกผิดจากการโจทก์กันด้วยอาบัติ โดยยกพระธรรมวินัยขึ้นมาตัดสินถูกผิด ให้สงฆ์รับทราบร่วมกัน และมีการลงโทษภิกษุตามธรรมวินัย การโจทก์กันด้วยอาบัติของคณะสงฆ์ภายในวัดเอง หรือในส่วนเจ้าคณะปกครอง ควรจะมีรูปแบบคณะกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านนั้น เข้าร่วมกันพิจารณาให้เป็นไปตามธรรม

วินัยอย่างถูกต้องชัดเจนตามหลักฐานและพยานประกอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของการอนุรักษ์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การตัดสินใจคดีความของกระบวนการยุติธรรมไทยกับกระบวนการทางพระวินัย ผลการวิจัยพบว่า มีหลักเกณฑ์ประกอบการวินิจฉัยที่ประกอบด้วย 1. องค์ประกอบของสงฆ์ 2. วินัยหรือสิกขาบท และ 3. เจตนาของผู้กระทำความผิด จนกระทั่งปัจจุบันฝ่ายอาณาจักรได้ตราพระบัญญัติคณะสงฆ์ขึ้นบังคับใช้ในการลงนิคหกรรม แม้รูปแบบของการวินิจฉัยตัดสินจะเอื้อต่อพระวินัยให้สามารถบังคับใช้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ แต่รูปแบบและวิธีการการลงนิคหกรรมของฝ่ายอาณาจักรยังมีความแตกต่างกับกระบวนการทางพระวินัย เช่น ประเภทของการลงโทษภิกษุผู้กระทำความผิดอาจให้สึก หรือให้สละสมณเพศได้ และหากภิกษุนั้นไม่ยอมรับและไม่ปฏิบัติตามก็จะมีโทษทางอาญากระบวนการตัดสินคดี กระบวนการตัดสินทางพระวินัยส่วนใหญ่ยังคงมีความสอดคล้องกันทั้งวิธีการและขั้นตอน ส่วนที่มีความแตกต่างว่าด้วยการลงนิคหกรรม แม้กฎหมายอาญาจะทำให้กระบวนการตัดสินทางพระวินัยมีประสิทธิภาพ แต่ก็อาจส่งผลกระทบต่อผลของอิทธิฤทธิ์ที่ระงับโดยชอบตามพระวินัย

3. การบริหารจัดการอิทธิฤทธิ์ของคณะสงฆ์ด้านอาบัติตติการณ ใช้วิธีการตัดสินในที่พร้อมหน้าทั้งโจทก์และจำเลยพร้อมพยาน ตามหลักฐาน การตัดสินตามการยอมรับผิด คำสารภาพของผู้กระทำผิด ให้ยกฟ้อง เลิกแล้วต่อกันตามพระธรรมวินัย การต้องอาบัติและการถูกปรับอาบัติ ของคณะสงฆ์ภายในวัดเอง หรือเจ้าคณะปกครอง ควรจะมีรูปแบบคณะกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านนั้น เข้าร่วมกันพิจารณาให้เป็นไปตามธรรมวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของประวิทย์ เปื่องการ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ความยุติธรรมในการลงโทษทางวินัยในพระธรรมพหุพริชญาเถรวาท ผลการวิจัยพบว่า การวางระบบวินัยได้นำเอาแนวคิดในทางศาสนา โดยเฉพาะพระธรรมพหุพริชญาเถรวาทมาใช้ตั้งแต่เริ่มแรก แม้ในพหุพริชญาจะเน้นเรื่องกฎแห่งกรรม แต่ไม่ได้ปฏิเสธการลงโทษหากจำเป็น ต้องลงโทษ และกฎหมายเพื่อการลงโทษนั้นต้องมาจากธรรม ต้องชอบธรรม และต้องเพื่อธรรม ในการสนองจุดหมายของชีวิตคน ซึ่งหลักธรรมในพหุพริชญาเถรวาทที่สามารถนำมาใช้กับระบบวินัยได้ เช่น หลักธรรมอาบัติโดย หลักประโยชน์ของทุกฝ่าย และหลักอคติธรรม เป็นต้น

4. การบริหารจัดการอิทธิฤทธิ์ของคณะสงฆ์ด้านกิจจาธิกรณ ให้การแก้อิทธิฤทธิ์เป็นไปตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด มีแนวทางในการปฏิบัติตามพระธรรมวินัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม กระบวนการดำเนินการในการแก้ไขปัญหาหรือบรรเทาความเดือดร้อนตามเรื่องร้องเรียนที่ได้รับผ่านช่องทางการร้องเรียนตามลำดับความสำคัญที่เห็นควรสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร) (2557) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการปกครองตามลำดับชั้นการ

ปกครอง โดยเจ้าคณะชั้นปกครองจะดูแลปกครองผู้อยู่ในเขตปกครองนั้น ๆ โดยปกครองตามลำดับชั้นไปตามลำดับ เมื่อเจ้าคณะชั้นปกครองดูแลปกครองพื้นที่ในเขตปกครองที่ตนรับผิดชอบด้วยดี มีการกระจายอำนาจไปยังเขตการปกครองในแต่ละเขตहन อย่างชัดเจน การปกครองควรเป็นไปตามจารีตอันดีงามที่บูรพาจารย์เคยประพฤติปฏิบัติอันไม่ขัดแย้งต่อพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักพุทธธรรม เอื้อเฟื้อต่อพระธรรมวินัย จึงอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์กฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติมหาเถรสมาคมเป็นหลัก มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นกฎหมายส่งเสริมให้การปฏิบัติตามพระธรรมวินัยมีความศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการทุกระดับ จึงเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักนิติธรรม ยึดเอาความถูกต้อง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอิทธิพลของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ ดังแสดงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอริกรณของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ คือ

ประเภทอริกรณ แบ่งได้ 4 ประเภท คือ

1. วิวาทาธิกรณ คือ การวิวาทเกี่ยวกับพระธรรมวินัย เป็นการอริกรณที่เป็นปัญหา การทะเลาะวิวาท เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการอริกรณ คือ หลักอริกรณสมณะ 7 ใน ด้านสัมมุขวินัย และด้านเยภยยสิกขา ส่วนการบริหารความขัดแย้ง ใช้ด้านการปรองดอง และด้านการประนีประนอม มีวิธีการบริหารจัดการอริกรณ ดังนี้ พิจารณาในรูปของ คณะกรรมการ จะวินิจฉัยกรณีหรือข้อขัดแย้งนั้น จนกว่าปัญหาจะยุติในที่ประชุมสงฆ์ มีการเชิญทุกฝ่ายมาให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง พร้อมพยานหลักฐานทั้งหมดเพื่อประกอบการพิจารณา ข้อขัดแย้งนั้น หากว่ามีคณะกรรมการที่ลงเสียงในการพิจารณาให้ยึดตามเสียงข้างมากในการวินิจฉัยกรณีหรือข้อขัดแย้งนั้น และการเสริมสร้างความรู้ในพระธรรมวินัย ให้แก่ พระสงฆ์และประชาชนพุดคุยเรื่องวินัยในการประชุมจังหวัดและหาข้อยุติรวมทั้งแนวทาง ปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางหรือรูปแบบเดียวกัน

2. อนุวาทาธิกรณ คือ การโจทฟ้องหรือกล่าวหากันด้วยเรื่องการต้องอาบัติต่าง ๆ เป็นการอริกรณที่เป็นการฟ้องหรือกล่าวหาผู้ถูกฟ้อง เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการ อริกรณ คือ หลักอริกรณสมณะ 7 ในด้านสัมมุขวินัย ด้านตัสสปาปิยสิกขา ด้านสติวินัย และ ด้านอมุพหวินัย ส่วนการบริหารความขัดแย้ง ใช้ด้านการให้ความร่วมมือและด้านการ ประนีประนอม มีวิธีการบริหารจัดการอริกรณ ดังนี้ ให้ถือเอาการมีสติเป็นหลักในการ การยกเลิกความผิด ยกเลิกความผิดสำหรับเป็นผู้วิกลจริตหรือมีโรคทางจิตเวช ให้นำหลักพระ ธรรมวินัยมาใช้ในการตัดสิน และประกาศลงโทษท่ามกลางที่ประชุมสงฆ์ อีกทั้งการโจทกัน ด้วยอาบัติ ให้มีคณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านนั้น ๆ ร่วมพิจารณาคดี ให้สามารถนำ พยานหลักฐานมาหักล้างความผิดหรืออุธรณ์ความผิดได้ เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกัน

3. อาปัตตาธิกรณ คือ การล่วงละเมิดข้อบัญญัติ เป็นการอริกรณที่เป็นการล่วง ข้อบัญญัติ เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการอริกรณ คือ หลักอริกรณสมณะ 7 ใน ด้านสัมมุขวินัย และด้านปฎิญาตกรณะ ส่วนการบริหารความขัดแย้ง ใช้ด้านการให้ ความร่วมมือและด้านการแข่งขัน มีวิธีการบริหารจัดการอริกรณ ดังนี้ การตัดสินยกฟ้อง ทั้งสัมมุขวินัย ตินวัตถการวินัย และปฎิญาตกรณะให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสม ส่วนการ ต้องอาบัติของคณะสงฆ์ภายในวัด ควรให้มีคณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านนั้น ๆ มาร่วมในการตัดสินด้วย โดยยึดตามเสียงข้างมากในการตัดสินคดีหรือข้อขัดแย้งนั้น ให้หา พยานหลักฐานทั้งบุคคลและวัตถุแวดล้อม มาใช้ประกอบการพิจารณาตัดสิน หากพิสูจน์ได้ ว่ามีความผิดให้ลงโทษตามความผิดนั้น หากเกิดข้อพิพาทระหว่างบุคคลขึ้น เพื่อความผาสุก

ของทุกฝ่ายควรหาทางออกร่วมกันในการแก้ไข ให้มีข้อตกลงที่ทั้งสองฝ่ายยินยอมพร้อมใจด้วย เป็นต้น

4. กิจจาธิกรณ์ คือ การร้องเรียน กล่าวหาความประพฤติ หรือการปฏิบัติหน้าที่ของสงฆ์ อธิกรณ์ที่เป็นปัญหาหรือกิจระที่สงฆ์ที่พึงจะต้องกระทำร่วมกัน เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการอธิกรณ์ คือ หลักอธิกรณ์สมณะ 7 ในด้านสัมมุขวินัย ด้านปฎิญาตกรรมะ ด้านเยภยยสิกาด้านตัสสปายสิกา และด้านติณนวัตถารกวินัย ส่วนการบริหารความขัดแย้ง ใช้ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการปรองดอง ด้านการประนีประนอมและด้านหลักเลี้ยงข้อมีวิธีการบริหารจัดการอธิกรณ์ ดังนี้ ร่วมกันหาวิธีการแก้ไขปัญหาและให้ปฏิบัติตามมติของคณะสงฆ์ในที่ประชุมซึ่งเป็นเสียงข้างมาก หากพบการทำผิดจริงให้ลงโทษตามพยานหลักฐานที่ปรากฏหรือตามคำสารภาพของผู้ถูกกล่าวหา เพื่อที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน มีอุดมการณ์ร่วมกัน โดยดำเนินการตามรูปแบบการปกครองตามลำดับขั้นตอนอย่างตรงไปตรงมา ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือกันในการดำเนินการ หากจุดประนีประนอมที่ทุกฝ่ายพอใจร่วมกัน เพื่อการแก้อธิกรณ์ที่ทุกฝ่ายยินยอมพร้อมใจด้วยความยินดี

การพัฒนาวิธีการบริหารจัดการอธิกรณ์ เพื่อให้การพัฒนาการอธิกรณ์อย่างเป็นระบบและสามารถดูแลพระสงฆ์ในปกครองให้เกิดความสามัคคี มีความผาสุกอย่างยั่งยืนในการเป็นอายุพระพุทธศาสนา ดังนี้

1. ให้จัดหาคณะกรรมการฝ่ายปกครอง ควรมีที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาช่วยในการพิจารณา ตัดสินอธิกรณ์ เช่น นักกฎหมาย, นักบัญชี ผู้เชี่ยวชาญในพระบาลีและพระธรรมวินัย ให้มีการดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ เช่น ตำรวจ ฝ่ายปกครองจังหวัด อำเภอ และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

2. อธิกรณ์ใด ที่เกี่ยวเนื่องด้วยคดีตามกฎหมายบ้านเมือง หากนอกเหนืออำนาจคณะสงฆ์ ให้ไปใช้อำนาจทางบ้านเมืองให้เสร็จสิ้นก่อน แล้วมาตัดสินทางสงฆ์เป็นลำดับต่อไป

3. หากอธิกรณ์ไม่สามารถพิจารณาให้จบสิ้นในทางคณะสงฆ์ได้ ด้วยเหตุใดก็ตามให้ส่งไปทางอำนาจทางบ้านเมืองเป็นผู้พิจารณา เช่น ฝ่ายปกครองหรือศาล เพื่อให้จัดการอธิกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรมกับทั้งสองฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1. พระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทั้งด้านการบริหารจัดการระบอบอธิกรณ์ ด้านการวางแผน

การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แต่ละด้านที่ได้รับมอบหมาย

2. การบริหารจัดการอริกรณ์คณะสงฆ์สอดคล้องตามนโยบายของมหาเถรสมาคม เจ้าคณะหน เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส เป็นไปตามลำดับขั้นตอนการบริหารกิจการคณะสงฆ์

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. พระสังฆาธิการควรเปิดหลักสูตรอบรมการจัดการอริกรณ์อย่างเหมาะสม ให้เจ้าคณะปกครองผู้มีอำนาจในการจัดการ ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการให้เหมาะสม ตามกฎหมายมหาเถรสมาคมได้ตั้งไว้

2. พระสังฆาธิการในจังหวัด ควรจัดหาบุคลากรผู้มีความสามารถด้านเทคโนโลยี มาช่วยในการอบรมให้ความรู้เพื่อช่วยในการจัดการอริกรณ์ เช่น การสอบสวนหาข้อสรุป จากคณะกรรมการด้วยโปรแกรม Zoom เพื่อลดระยะเวลาการเดินทาง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอริกรณ์ของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขอเสนอเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การปกครองคณะสงฆ์ให้ก้าวหน้าโลกยุคไอที กับการระงับไม่เกิดการอริกรณ์ เป็นการหาจุดตรงกลางระหว่างข้อปฏิบัติของพระ กับกฎการอริกรณ์ในสมัยปัจจุบันนี้

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเรื่อง แนวคิดหรืออุดมคติในการพัฒนาการอริกรณ์และสังคมสงฆ์ในปัจจุบัน ควบคู่ไปกับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารจัดการการอริกรณ์

เอกสารอ้างอิง

กนก แสนประเสริฐ. (2548). *ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

การุณ รักษาสุข. (2558). *การตัดสินใจคดีความของกระบวนการยุติธรรมไทย กับกระบวนการทางพระวินัย* (ดุชนินิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

คชาภรณ์ คำสอนทา. (2555). กระบวนการและขั้นตอนการระงับอริกรณ์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท. *วารสาร มจร สันติศึกษาปริทรรศน์*, 3(2), 65 – 78.

- ประวิทย์ เป็รื่องการ. (2561). *ความยุติธรรมในการลงโทษทางวินัยในวรรณคดีพุทธปรัชญาเถรวาท* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร). (2557). *กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค 1* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ยงยุทธ วัชรดุลย์. (2548). *องค์พุทธมามกะ ความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัทโพสต์ พับลิชชิง จำกัด มหาชน.

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562
ของประชาชน เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร***
**FACTORS AFFECTING THE VOTE OF PEOPLE IN 2021 GENERAL ELECTION
AT BANGKHOLAM DISTRICT IN BANGKOK**

จิตาภา ยศวิสัย, อนุภูมิ โชวเกษม, อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า
Jidapha Yoswilai, Anubhumi Sowkasem, Apinyar Chatchorfa
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: Khunsuttipong@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และ 3. ศึกษาแนวทางการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร การวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากประชาชนในเขตบางคอแหลม จำนวน 399 คน เก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า 1. การไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยเชิงจิตทางการเมืองส่งผลต่อการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน และหลักสุจริต 3 ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3. แนวทางส่งเสริมการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชน โดยการประยุกต์หลักสุจริต 3 ด้านกายสุจริต ประชาชนควรซื่อสัตย์ต่อกฎ การไปใช้สิทธิ ด้านวาจาสุจริต ประชาชนและนักการเมืองควรมีและพึงปฏิบัติต่อกัน ด้านโนสุจริต คิดดีเจตนาดีต่อการไปใช้สิทธิ ใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ

คำสำคัญ: ปัจจัย; การไปใช้สิทธิ; การเลือกตั้ง

* Received September 2, 2023; Revised September 4, 2023; Accepted January 3, 2024

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the exercise of voting rights, 2. To study the factors affecting the exercise of voting rights, and 3. To study the guidelines for exercising the rights to elect members of the House of Representatives in 2019 of the people of Bang Kho Laem District. Bangkok, conducted with the mixed methods. The quantitative research, data were collected from 399 people in Bang Kho Laem District. Data were collected by distributing questionnaires. Statistics used included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research, data were collected from 9 key informants by in-depth interviewing. Data were analyzed using content descriptive interpretation.

The results of the research were found that: 1. Using the right to elect members of the House of Representatives in 2019 of the people of Bang Kho Laem District Bangkok, by overall was at a high level. When classified into each aspect, it was found that it was at a high level in every aspect. 2. The results of the hypothesis testing were found that political motivation factors affected people's voting rights to elect members of the House of Representatives in line with the principle of Sucharita, honesty 3 significantly affected people's exercise of their rights to elect members of the House of Representatives in 2019 at the 0.01 level. Therefore, the research hypothesis was accepted. 3. Guidelines for promoting people's exercise of their rights to elect members of the House of Representatives by applying the principles of Sucharita, honesty in 3 aspects: Physical honesty, people should be faithful to the rules. exercising their rights. Vichisucharita, verbal honesty, People and politicians should have and should treat each other. Manosucharita, conscience honesty, people should think well and have good intentions towards exercising their rights by using reason to make decisions.

Keywords: Factors; Exercise of Rights; Elections

บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. 2475 มาจนถึงรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2560 การปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่ประชาชนทุกคนมีสิทธิทางการเมืองที่จะแสดงความคิดเห็นต่อรัฐบาล ตลอดจนการเข้าร่วมทางการเมืองโดยการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง หรือการรับสมัครรับเลือกตั้งหรือทางใดทางหนึ่งที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการเมืองอันเป็นสิทธิ และหน้าที่ของตนที่พึงกระทำต่อสังคม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกรับผิดชอบ และมีความตื่นตัวที่ใช้สิทธิของตนเอง ในทางการเมืองอันเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมในทางการเมือง (พันธุ์ทิพา อัครธีรณัย, 2559) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติไว้ใน หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 78 กำหนดให้รัฐส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชน ดังนี้ 1. มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ และการจัดบริการสาธารณะทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น 3. มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐ การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ รวมตลอดทั้งการตัดสินใจทางการเมืองและการอื่นใดที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนและชุมชน ประเด็นปฏิรูปที่ 4 การเลือกตั้งที่สุจริตและเที่ยงธรรม เพื่อการปฏิรูปประเทศ เป้าหมายที่ 1 ให้การเลือกตั้งมีความสุจริตและเที่ยงธรรม (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566)

การเลือกตั้งที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมและการเป็นเจ้าของอำนาจ มีสิทธิอย่างเท่าเทียม 1 คน 1 เสียง ประชาชนมีส่วนร่วม เสริมสร้างความรู้และสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดีวิถีประชาธิปไตยเพื่อการเลือกตั้งที่สุจริตเที่ยงธรรม โดยการจัดโครงการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทพลเมือง โครงการสร้างจิตสำนึกพลเมืองดี วิถีประชาธิปไตย โครงการสร้างจิตสำนึกในการยับยั้ง ตระหนักรู้เรื่องภัยของการซื้อสิทธิ ขายเสียง และการทุจริตการเลือกตั้ง และส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยโครงการส่งเสริมการติดตามนโยบาย ของพรรคการเมืองโดยประชาชน จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีสิทธิประโยชน์การคุ้มครองและการเยียวยาประชาชนที่เข้ามาสนับสนุนการเลือกตั้ง เพื่อลดปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน (อภิญา ฉัตรช่อฟ้า และคณะ, 2565)

ประชาชนในกรุงเทพมหานครมีชนชั้นกลางอยู่เป็นจำนวนมาก มีทัศนคติที่เข้มแข็งขึ้นจาก ความเหลื่อมล้ำ จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งและความเห็นต่างอย่างต่อเนื่องจากปี พ.ศ.2549 ที่ประชาชนต่างจังหวัดยินดีกับนโยบายประชานิยม คนชนชั้นกลาง คนกรุงเทพมหานคร อ่อนไหวต่อประเด็นคุณธรรม (อมร พิภูลงามโชติ, 2564) จากปรากฏการณ์ที่เกิดในสังคมโดยเฉพาะสังคมที่เป็นประชาธิปไตยอย่างในประเทศไทยยังคงมี

ความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างประชาชนกับรัฐบาลหรือระหว่างประชาชนกับประชาชนก็ตาม พบว่า ยังมีปัญหาที่น่าสนใจ ดังนี้ 1. ปัญหาความตื่นตัวทางการเมืองเพราะการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับประชาธิปไตยนั้นจะต้องเป็นการมีส่วนร่วมแบบสมัครใจ ไม่ใช่เป็นแบบปลุกกระตุ้นสำหรับการมีส่วนร่วมแบบเสรีหรือแบบสมัครใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อประชาชนมีความสำนึกทางการเมืองหรือความ ตื่นตัวทางการเมืองเสียก่อนคนไทยยังมีส่วนร่วมทางการเมืองอยู่ในระดับต่ำ 2. ปัญหาวัฒนธรรมทางการเมืองและการศึกษา 3) ปัญหาจากบทบาทของพรรคการเมือง เพราะการขาดองค์กรหรือสถาบันทางการเมืองที่คอยกระตุ้นให้ประชาชนมีความกระตือรือร้นทางการเมืองอยู่เสมอและเป็นกลุ่มเป็นก้อน (บรรศักดิ์ อูวรรณโณ และคณะ, 2554)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยเพื่ออยากรู้ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ประชาชนสนใจออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร งานวิจัยชิ้นนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งของการสะท้อนให้เห็นเหตุผลที่ประชาชนไปใช้สิทธิจึงเป็นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับประชาธิปไตยในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชน เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์หลักธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) คือ เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ ประชาชนในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 82,733 คน (ข้อมูลผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเขตบางคอ

แหลม, 2562) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน ได้แก่ 1. กลุ่มนักวิชาการด้านศาสนา 2. กลุ่มผู้นำชุมชน 3. กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่นและข้าราชการ และ 4. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวม การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยการสำรวจ จากการแจกแบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน สำหรับบรรยายสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการรักษาสิทธิทางการเมือง ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาด้านการสนับสนุนระบอบประชาธิปไตย ($\bar{X}=3.75$) ด้านการดำรงอยู่ของประชาธิปไตย ($\bar{X}=3.73$) และด้านการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ($\bar{X}=3.69$) ตามลำดับ

2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยเชิงทางการเมืองและหลักสุจริต 3 ที่ส่งผลต่อการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยเชิงทางการเมืองและหลักสุจริต 3 ส่งผลต่อการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3. ข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์หลักธรรม ความสนใจทางการเมือง เป็นพื้นฐานที่ดีของประชาชนในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การติดตามข่าวสารทางการเมือง การหมั่นศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับนักการเมือง การติดตามความเคลื่อนไหวของพรรคการเมือง ภาพลักษณ์พรรคการเมือง ที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสังกัด มีความน่าสนใจ มีผลงานในการบริหารที่ผ่านมา เป็นแหล่งรวมคนที่มีความรู้ความสามารถ เข้าถึงประชาชน มีการสื่อสารและทำกิจกรรมทางสังคมเป็นระยะ เข้าถึงและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งได้ สื่อมวลชน ควรนำเสนอข่าวที่เป็นกลางไม่เลือกพรรคเลือกพวกเลือกผลประโยชน์ ต้องเป็นกระบอกเสียงให้กับประชาชน ข้อมูลข่าวสารมีความน่าเชื่อถือ วิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ และคอยติดตามตรวจสอบนักการเมืองและพรรคการเมืองรวมทั้งการทำงานของคณะรัฐบาล คุณสมบัติของผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) ส่งผลต่อการพิจารณานักการเมืองและการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ผู้สมัครที่มีบทบาททางสังคมจะได้รับการสนับสนุนจากประชาชน โดยมีสื่อมวลชนช่วยในการประชาสัมพันธ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองที่มีผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปของประชาชนในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จากการศึกษา พบว่า การไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าประชาชนสนใจ รักษาสิทธิทางการเมือง เห็นว่าการเลือกตั้ง สร้างความชอบธรรมให้แก่ระบบการปกครอง เช่น การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลหรือผู้ปกครองโดยสันติ เป็นการสะท้อนทัศนคติของสาธารณชนต่อนโยบายของรัฐบาลและกำหนดแนวทางของนโยบายการบริหารที่นโยบายของพรรคจะสามารถตอบโจทย์ความต้องการแก้ปัญหาโดยรวมได้หรือไม่ ถ้านโยบายของพรรคการเมืองสามารถแก้ปัญหาสังคมและตรงความต้องการของคนส่วนใหญ่ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเสนอแนะนโยบายในการนำมาเป็นแนวทางการทำงานของพรรค และสื่อสารมวลชน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพรรคและสมาชิกต่อสาธารณะชน ดีแม้คุณสมบัติของผู้ที่ลงสมัครรับเลือกตั้ง มีการวิเคราะห์เกี่ยวกับผู้สมัครลงเลือกตั้ง สามารถสร้างความตื่นตัวให้กับประชาชนในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งได้ และเพื่อเป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทน ทองเล็ก (2564) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดสระแก้วในการเลือกตั้งทั่วไป ปี พ.ศ. 2562 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในการเลือกตั้ง

ทั่วไป ปี พ.ศ. 2562 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ พระครูศรีธรรมวิเทศ (ประเสริฐ ปุณฺณโกภาโส) (2564) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจของประชาชนในการเลือกตั้งทั่วไปในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการเลือกตั้งทั่วไปในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ประชาชนสนใจออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง มีความเห็นว่าการเลือกตั้ง สร้างความชอบธรรม ให้แก่ระบบการปกครอง อีกทั้งการเลือกตั้งเป็นการสะท้อนทัศนคติของสาธารณชนต่อนโยบายของรัฐบาลและกำหนดแนวทางของนโยบายการบริหาร และรัฐบาลที่เป็นอยู่ ผลงานเป็นอย่างไรควรเปลี่ยนรัฐบาลหรือไม่ ที่สำคัญคือการเลือกตั้งเป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐกาญจน์ เข้มนาถ (2563) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการเมืองในการออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งทั่วไป ปี พ.ศ. 2562 ในตำบลท่าช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อพฤติกรรมทางการเมืองในการออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งทั่วไป ปี พ.ศ. 2562 ในตำบลท่าช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ด้านการเป็นสมาชิกกลุ่ม/สมาคม องค์กรทางการเมือง อยู่ใน ระดับมาก

ด้านการรักษาสีห์ทางการเมือง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การเลือกตั้งเป็นการสร้างความชอบธรรมให้แก่ระบบการปกครอง ในการเปลี่ยนแปลง รัฐบาลหรือผู้ปกครองโดยสันติ และเป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคนที่อยู่ภายใต้การปกครอง ของรัฐนั้น การไปเลือกตั้งทำให้บ้านเมืองเกิดความสงบ และการไปใช้สิทธิเลือกตั้งเพื่อ ส่งเสริมคนดีให้เข้ามาบริหารบ้านเมือง ตามหลักอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน ที่ทุกคนมี ความเสมอภาค มีเสรีภาพ ปกครองโดยกฎหมาย และยึดเสียงข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปิ่นอนงค์ ทองบ่อ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความเข้าใจการเมืองการ ปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างความเข้าใจการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พระสร้อยทอง ปญญาวุธ (ประทุมทอง) (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาการมี ส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตตำบลเมืองเตา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัด

มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการไปใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง เป็นการรักษาสีบท่างการเมืองของประชาชน อยู่ในระดับมาก

ด้านการสนับสนุนระบอบประชาธิปไตย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การเลือกตั้งสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ส่วนหนึ่งจากสถานการณ์การชุมนุมเคลื่อนไหวทางการเมืองเพื่อการส่งเสริมหรือคัดค้านส่งผลกับเศรษฐกิจ ทำให้ตัดสินใจไปใช้สิทธิเลือกตั้ง เช่น การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลหรือผู้ปกครองโดยสันติ การเลือกตั้งส่งผลต่อความเป็นอยู่และเศรษฐกิจโดยรวม จึงไปใช้สิทธิเลือกตั้งเพื่อแสดงให้รัฐบาลรู้ว่าประชาชนเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย นโยบายของพรรคเป็นความหวังของประชาชน จึงเกิดการตัดสินใจไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเรือง นาคสวัสดิ์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดสุโขทัย ในห้วงเวลา ปี พ.ศ.2559 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้สมัครรับเลือกตั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านการดำรงอยู่ของประชาธิปไตย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประชาชนมีความความตื่นตัวทางการเมือง การออกไปเลือกตั้งเป็นหน้าที่ของประชาชน ซึ่งทำให้ประเทศชาติมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย สร้างการมีส่วนร่วมทางการเมือง ในการแสดงความคิดเห็น เจตนารมณ์ และความรับผิดชอบของประชาชนต่อสังคม ประเทศชาติ การเลือกตั้งเป็นการสร้างความเสมอภาคของประชาชนในสังคมตามการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ประชาธิปไตยจะคงอยู่หากประชาชนทุกคนมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกาญจน์ เข็มนาท (2563) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการเมืองในการออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งทั่วไป ปี พ.ศ. 2562 ในตำบลท่าช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวิพากษ์วิจารณ์ต่อการดำเนินการของพรรคการเมือง อยู่ในระดับมาก

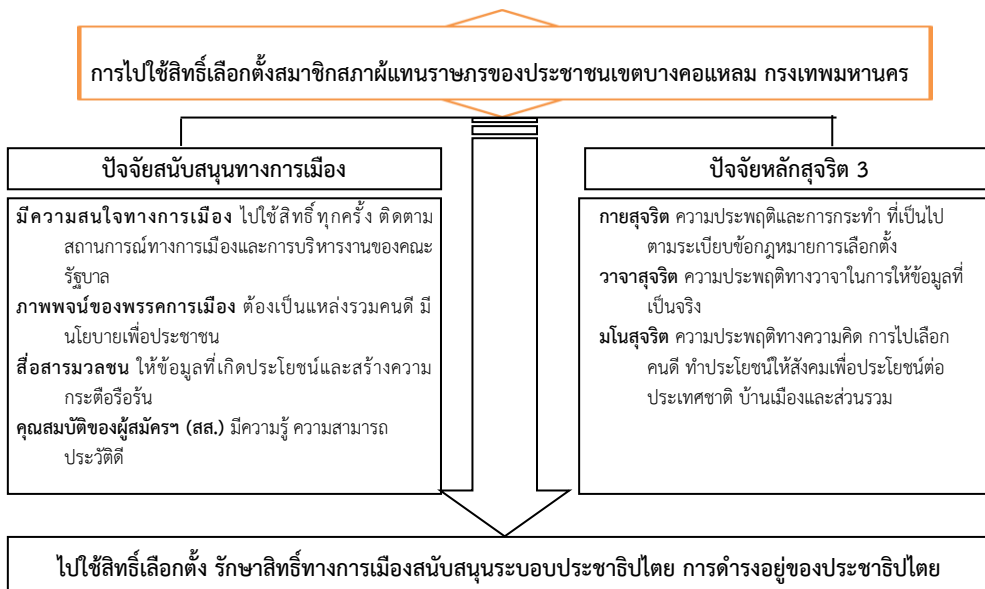
จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตทางการเมืองกับการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายได้ดังนี้ พบว่า ปัจจัยเชิงจิตทางการเมืองส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร อภิปรายได้ว่า ประชาชนมีความสนใจทางการเมือง ติดตามความเคลื่อนไหวของพรรคการเมือง สามารถหาข้อมูลได้ง่ายเพราะสื่อมวลชนมีการเผยแพร่และตีแผ่การเมือง มีการวิพากษ์วิจารณ์ ประชาชนสามารถเลือกอ่านได้ตามที่สนใจ ทำให้รู้รายละเอียด คุณสมบัติ ประวัติความเป็นมาเกี่ยวกับผู้สมัครแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นอนงค์ ทองบ่อ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความเข้าใจการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอบางปะอิน จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย รัตนา สารักษ์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมวัฒนธรรมการเมืองของประชาชนใน อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์หลักสุจริต 3 ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่า หลักสุจริต 3 ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร อภิปรายได้ว่า ประชาชนปฏิบัติตามกฎ กติกา การเลือกตั้งทุกประการ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และข้อมูลที่เป็นจริงต่อการเลือกตั้งแก่บุคคลที่ใกล้ชิด และที่รู้จัก และตัดสินใจไปเลือกตั้งด้วยความเต็มใจและมีคุณสมบัติครบถ้วนไม่เห็นแก่ผลประโยชน์จากนักการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูศรีธรรมวิเทศ (ประเสริฐ บุญฤทธิ) (2564) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการเลือกตั้งทั่วไปในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนได้พิจารณา และประชาสัมพันธ์สนับสนุนประชาชนให้ตรวจสอบรายชื่อ สิทธิการเลือกตั้ง ก่อนถึงวันเลือกตั้ง และติดตามผลการดำเนินงานหลังการเลือกตั้งและเลิกการซื้อสิทธิขายเสียง ปฏิบัติตนตามหลักสุจริต 3 ปฏิบัติตามกฎหมายทางราชการ พุดแนะนำในข้อมูลที่เป็นจริง ปราบปรามการเลือกตั้ง และ คนอง วังผายแก้ว (2560) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ของนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักสุจริต 3 ผลการวิจัยพบว่า นโยบาย กลไก และกระบวนการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมตามหลักสุจริต 3 ของนักการเมืองท้องถิ่น นโยบายการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ในการขับเคลื่อนในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของนักการเมืองท้องถิ่น นโยบาย กลไก และการปฏิบัติหน้าที่ของนักการเมืองท้องถิ่นกับความรับผิดชอบต่อสังคมตามหลักสุจริต การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักสุจริต 3

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ (Body of knowledge) ที่ได้จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จากสอบถามและจากการสัมภาษณ์ สามารถนำมาสรุปเพื่อไปใช้ประโยชน์ได้จริง ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร อธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยสนใจทางการเมือง อธิบายได้ว่า ประชาชนมีเหตุจูงใจจาก การมีความสนใจทางการเมือง ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพรรคการเมือง สถานการณ์ทางการเมือง เหตุการณ์ทางการเมืองทั้งทางที่ดีหรือการเคลื่อนไหวของกลุ่มต่างๆ การนำเสนอของสื่อมวลชน เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครมีการนำข้อมูลจากหลายๆ แหล่งมาประกอบการพิจารณา ได้รับข้อมูลข่าวสาร จากหน่วยงานต่าง ๆ จากสื่อมวลชนที่ช่วยกันรณรงค์และสร้างความกระตือรือร้นให้ประชาชนอยากออกไปใช้สิทธิ รวมทั้งให้คนในครอบครัว เพื่อน บ้าน ออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ที่เป็นการรักษาไว้ซึ่งความเป็นประชาธิปไตย

ปัจจัยหลักสูตร 3 อธิบายได้ว่า ประชาชนมีความพฤติกรรม 3 อย่าง คือ กายสูตริต การประพฤติดี ปฏิบัติตนตามกฎหมาย กติกา เป็นการรักษาสีทธิทางการเมืองและสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เช่น ในช่วงเลือกตั้งปฏิบัติโดยการแสดงตัวยืนหลักฐาน เช่น บัตรประชาชน ใบขับขี่ บัตรข้าราชการ หรือพาสปอร์ต สำหรับการออกเสียงเลือกตั้ง วาจาสูตริต คือ ความประพฤติในการแสดงออก ออกความเห็นว่าเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ คอยดูว่ามีการโกงเลือกตั้ง หรือทำผิดกฎหมายเลือกตั้ง รวมทั้งระหว่างการนับคะแนน ติดตามดูว่าการนับคะแนนเป็นไปอย่างไรโปร่งใสหรือไม่

ท้วงติงเมื่อมีการทำผิด มโนสุจริต เป็นความประพฤติดังใจ หรือความคิดต่อการออกไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง คิดว่าการเลือกตั้งเป็นหน้าที่ การเลือกตั้งเป็นสิทธิ์ที่พึงมีและกระทำ สามารถเลือกใครก็ได้อย่างเสรี

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ปี 2562 ของประชาชนเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความสนใจทางการเมือง รัฐ ควรรณรงค์สร้างความสนใจให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง
2. ด้านภาพพจน์ของพรรคการเมือง รัฐ ควรสนับสนุน ติดตาม ความโปร่งใสของพรรคการเมือง ให้ประชาชนได้รู้
3. ด้านสื่อสารมวลชน รัฐควรรณรงค์ให้สื่อมวลชนมีจรรยาบรรณในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองแก่ประชาชนตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
4. ด้านคุณสมบัติของสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) รัฐควรรณรงค์ให้ประชาชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมตรวจสอบนักการเมือง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านความสนใจทางการเมือง รัฐ ควรสร้างกิจกรรม เชิญชวนให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง
2. ด้านภาพพจน์ของพรรคการเมือง รัฐ ควรมีหลักเกณฑ์ สนับสนุนประชาชนให้สังเกตและติดตาม ความโปร่งใสของพรรคการเมือง
3. ด้านสื่อสารมวลชน รัฐควรจัดให้สื่อมวลชนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองแก่ประชาชนยึดหลักประโยชน์ส่วนรวม
4. ด้านคุณสมบัติของสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) รัฐ ควรให้ประชาชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมประเมินและตรวจสอบนักการเมือง ก่อนเลือกตั้งและหลังเลือกตั้ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งของประชาชนในแต่ละภาค และความคาดหวังต่อการเลือกตั้งและผลการทำงานของพรรคที่เลือกในแต่ละครั้ง เป็นไปตามนโยบายที่มีการประกาศต่อประชาชนอย่างไร
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ประสิทธิภาพของนักการเมืองต่อนโยบายทางการเมืองของพรรคที่ได้รับชัยชนะการเลือกตั้ง

3. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ทิศทางของสื่อมวลชนที่มีต่อนักการเมือง การติดตามผลการดำเนินนโยบายของรัฐบาลที่ได้รับชัยชนะจากการเลือกตั้ง และเปรียบเทียบนโยบายพรรคการเมืองฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายค้าน

4. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง คุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มีภูมิหลังและผลงานอะไรให้ประชาชนได้ภาคภูมิใจในตัวแทนของตน

เอกสารอ้างอิง

- กมล ตันจันวฒนกุล. (2555). หลักสุจริต. วารสารกระบวนการยุติธรรม. 5(2), 79-89.
- เกรียงไกร พัฒนะโชติ. (2563). วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- คนอง ฝ่ายแก้ว. (2560). การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักสุจริต 3 (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐกาญจน์ เข็มนาท. (2563). พฤติกรรมทางการเมืองในการออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งทั่วไป ปี พ.ศ. 2562 ในตำบลท่าช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดาวเรือง นาคสวัสดิ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดสุโขทัยในห้วงเวลา ปี พ.ศ. 2559 (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก
- บรรศักดิ์ อูวรรณโณ และคณะ. (2554). การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ.พี.กราฟฟิค ดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด.
- ปิ่นอนงค์ ทองบ่อ. (2563). การเสริมสร้างความเข้าใจการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระครูศรีธรรมวิเทศ (ประเสริฐ ปุณฺณโกโส). (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการเลือกตั้งทั่วไปในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสร้อยทอง ปณฺญาวุโธ (ประทุมทอง). (2563). การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตตำบลเมืองเตา อำเภอพยุหะคีรี จันทบุรี (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พันธุ์ทิพา อัครธีรณัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดนครนายก : ศึกษาในช่วงเวลา พ.ศ. 2559 (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก
- รัตนา สารักษ์. (2563). การส่งเสริมวัฒนธรรมการเมืองของประชาชนใน อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
- สุทน ทองเล็ก. (2563). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดสระแก้วในการเลือกตั้งทั่วไป ปี พ.ศ. 2562 (ดุชนิพนธ์ปริญญาดุชน สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อภิญา นัตรข้อฟ้าและคณะ. (2565). พุทธพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 5(1), 101-115.
- อมร พิกุลงามโชติ. (2564). ระบบการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. *วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 7(1), 129-143.

รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี*

DEVELOPMENT MODEL FOR EFFECTIVE BUDGET MANAGEMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN UBON RATCHATHANI PROVINCE

อุบลกาญจน์ อมรสิน, บุญตัน ดอกไธสง, สมาน งามสนิท

Ubolkan Amornsytin, Boonton Dockthaisong, Sman Ngamsnit

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: su_phanida@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงบประมาณ และเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ทั้งเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย และเวลา 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า การบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA ประกอบด้วย การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงแก้ไข การตรวจสอบ การวางแผน และหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความมุ่งมั่น) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้ ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; การบริหารจัดการงบประมาณ; ประสิทธิภาพ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี

*Received August 17, 2023; Revised August 24, 2023; Accepted August 26, 2023

Abstract

Objectives of this research paper were to study effective budget management, to study factors affecting budget management and to present a model for developing efficient budget management of local Administrative Organizations in Ubon Ratchathani Province, conducted with the mixed research methods. The quantitative method collected data with questionnaires and the qualitative method collected data by in-depth interview with key informants.

Findings were as follows: 1. Efficiency in budget management of local Administrative Organizations, by overall was at a high level, namely quality of work (Quality), workload (Quantity), expenses (Costs) and time (Time). 2. Factors affecting budget management of local Administrative Organizations were found that management According to the PDCA process, consisting of the implementation of the plan. Improvement, inspection, planning, and the Four Principles of Iddhipada, consisting of Chanta (satisfaction), Viriya (perseverance), Chitta (focused thinking), and Vimamsa (contemplation), influenced effective management of budget administration of local Administrative Organizations in Ubon Ratchathani Province with statistically significant level at the 0.05. 3. The model for developing efficient budget management of Ubon Ratchathani Provincial Local Administrative Organizations was as follows: Efficiency in budget management in 4 aspects, consisting of quality of work (Quality), workload (Quantity), time (Time) Expenses (Costs) by applying the 4 Iddhipada principles to increase efficiency in budget management, consisting of Chanta (Satisfaction), Viriya (Perseverance), Chitta (Concentrated Thought), Vimamsa (Contemplation).

Keywords: Development Model; Budget Management; Effectiveness; Local Administrative Organizations in Ubon Ratchathani Province

บทนำ

คณะกรรมการการเศรษฐกิจ การเงินและการคลัง สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่ได้รับรวบรวมประเด็นปัญหาอุปสรรคในการบริหารงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้ 1. ปัญหาเรื่องห้วงเวลาในการจัดทำของงบประมาณของส่วนราชการ และแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ไม่สอดคล้องกัน โดยปกติการจัดทำของงบประมาณของส่วนราชการ จะมีการจัดทำล่วงหน้าตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ในขณะที่แผนพัฒนาท้องถิ่นจะจัดทำจากแผนชุมชนขึ้นมาตามลำดับเป็นแผนประจำปี การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความล่าช้า โดยระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 กำหนดจัดทำให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายนก่อนเริ่มปีงบประมาณ และจัดทำแผนดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคมของปีนั้น ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่การจัดทำงบประมาณของทุกส่วนราชการเสร็จแล้วและอยู่ระหว่างนำเสนอต่อรัฐสภา 2. การจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งต้องมีประกาศของคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ถ.) เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่ยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติ คือ ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ถ.) เป็นประกาศปีต่อปี และมีความล่าช้า เช่น ปี 2558 ประกาศในเดือนตุลาคม, ธันวาคม และเดือนกุมภาพันธ์ (ประกาศ 3 ฉบับ) 3. ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนถึง 7,853 แห่ง ซึ่งมากเกินไปและส่วนใหญ่เป็นท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กทำให้มีต้นทุนในการจัดบริการสาธารณะสูง และหน่วยงานท้องถิ่นประเภทเดียวกันมีจำนวนประชากรต่ำสุดและสูงสุดที่ต่างกันมาก 4. รายการก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับแก้รูปแบบรายการให้เหมาะสมกับพื้นที่ เนื่องจากในการเสนอโครงการพร้อมรูปแบบรายการมาในค่าของงบประมาณของ อบท.แต่ละแห่งอ้างอิงแบบมาตรฐานและราคากลางที่สำนักงานประมาณและกรมบัญชีกลางกำหนดไว้ แต่ในทางปฏิบัติในพื้นที่จริงไม่สามารถดำเนินการได้ต้องมีการปรับแก้ไขแบบ ซึ่งขีดความสามารถในการออกแบบหรือปรับแก้ไขแบบของบุคลากรในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีไม่เพียงพอ จึงชะลอการดำเนินการประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้างโครงการไว้เพื่อรอให้สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดดำเนินการ ซึ่งในส่วนนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องเป็นผู้เร่งรัดสั่งการให้สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเร่งดำเนินการปรับแก้ไขรูปแบบรายการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา 5. เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้จัดเก็บเองเพียงร้อยละ 9 จากสัดส่วนรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับ และการจัดเก็บรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง ยังขาดประสิทธิภาพ 6) ในปัจจุบันการตรวจสอบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งยังไม่มีกรมควบคุมทั่วถึง จะพบเพียงรายงานการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินซึ่งได้ไปทำการสุ่มตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งเท่านั้น

แต่ก็ยังตรวจสอบได้เป็นจำนวนไม่มากนัก และยังไม่มีข้อกำหนดมาตรการใด ๆ ให้ท้องถิ่นดำเนินการ (คณะกรรมการการเศรษฐกิจ การเงินและการคลัง สถาบันบัญญัติแห่งชาติ, 2558)

ดังนั้นในการศึกษารั้งนี้จะเป็นการศึกษาจัดรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อจะได้แนวทางการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและเพื่อที่จะได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่จะได้ใช้ประโยชน์กับงบประมาณในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวโดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 391 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี, 2565)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 198 ตัวอย่าง

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน กลุ่มตัวแทนประชาชน จำนวน 4 คน กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน รวมจำนวน 18 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. การบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA 3. หลักอริยบท 4 และ 4. ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือโดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 198 ตัวอย่าง และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้งหนึ่ง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ คุณภาพของงาน (Quality) ($\bar{X}=3.61$) รองลงมาคือ ปริมาณงาน (Quantity) ($\bar{X}=3.60$) ค่าใช้จ่าย (Costs) ($\bar{X}=3.59$) และเวลา (Time) ($\bar{X}=3.57$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี

การบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.891	.183		4.877**	.000
การปฏิบัติตามแผน (D)	.287	.061	.338	4.676**	.000
การปรับปรุงแก้ไข (A)	.244	.064	.267	3.835**	.000
การตรวจสอบ (C)	.232	.086	.238	2.692**	.008
การวางแผน (P)	.164	.062	.210	3.106**	.002

Multiple R = .739c R Square = .546 Adjusted R Square = .539 Std. Error = .425
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานีทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงแก้ไข การตรวจสอบ การวางแผน ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .539 แสดงว่า การบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 53.9 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .891 + .287D + .244A + .232C + .164P$$

$$ZY = .338ZD + .267ZA + .238ZC + .210ZP$$

สมมติฐานที่ 2 หลักอทิบาท 4 อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หลักอทิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี

หลักอทิบาท 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.250	.123		2.031*	.043
ฉันทะ (ความพอใจ) (ltthi1)	.330	.073	.300	4.541**	.000
วิริยะ (ความเพียร) (ltthi2)	.227	.075	.216	3.032**	.003
จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) (ltthi3)	.218	.064	.204	3.383**	.001
วิมังสา (ความไตร่ตรอง) (ltthi4)	.129	.060	.121	2.134*	.033

Multiple R = .778d R Square = .606 Adjusted R Square = .601 Std. Error = .539
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานีทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .601 แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 60.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .250 + .330Itthi1 + .227Itthi2 + .218Itthi3 + .129Itthi4$$

$$ZY = .300ZItthi1 + .216ZItthi2 + .204ZItthi3 + .121ZItthi4$$

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้ ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่าย (Costs) โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 1) ฉันทะ (ความพอใจ) โดยบุคลากรมีความรู้และชอบในงานงบประมาณ รวมทั้งปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ 2) วิริยะ (ความเพียร) โดยบุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมุ่งคุณภาพของงานด้านงบประมาณ 3) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) โดยบุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเท ใส่ใจอย่างดีเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ 4) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) โดยวัดประเมินผลการปฏิบัติ พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลการบริหารต่อสาธารณะ และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีหลักการบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA เป็นฐาน ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ คุณภาพของงาน (Quality) โดยประชุมวางแผนปรับปรุงการบริหารงานงบประมาณขององค์กร พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของงานงบประมาณ สามารถตรวจสอบได้และพัฒนาหรือปรับวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาคือ ปริมาณงาน (Quantity) โดยดำเนินการเสร็จตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมาย จัด

อัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม ค่าใช้จ่าย อันดับสามคือ ค่าใช้จ่าย (Costs) โดยใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า ประหยัด มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน และเวลา (Time) โดยดำเนินการตรงตามเวลา ตามแผนอย่างเป็นระบบ บริหารงานตรงตามเวลา ใช้เวลาอย่างเหมาะสม มีการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ธัช แสนสุข (2558) ที่พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อมาประยุกต์ใช้ในการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการบูรณาการ ดังนี้ 1. ด้านการวางมาตรการรักษาความปลอดภัย คือ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รักในงานที่ทำผูกสัมพันธ์ใจรักในบุคคลสำคัญที่เรา รักษา 2. ด้านการรวบรวมข่าวสาร คือ มีใจรักในการสืบสวนหาข่าว พยายามรวบรวมข่าวสารที่มีผลกระทบต่อบุคคลสำคัญ 3. ด้านการวางแผนสำรวจล่วงหน้า คือ ฝึกอบรมให้รู้ และเข้าใจแผนล่วงหน้าที่ได้วางไว้แล้ว พยายามทำตามแผนที่ได้วางไว้แล้วให้บรรลุเป้าหมาย 4. ด้านการใช้เจ้าหน้าที่ตำรวจ คือ ส่งเสริมให้ใช้เจ้าหน้าที่ตำรวจให้คุ้มค่าในงานที่ทำ รักในหน้าที่ 5. ด้านขบวนยานพาหนะ คือ ต้องฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจในรูปขบวนของบุคคลสำคัญเพื่อที่จะพาบุคคลสำคัญหนีให้รอดปลอดภัยจากภัยคุกคาม 6. ด้านเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คือ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ต้องมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ และผ่านการฝึกอบรมมาอย่างดี 7. ด้านการให้ความร่วมมือจากตัวบุคคลสำคัญ คือ บุคคลสำคัญต้องมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัย และให้ความสำคัญแก่ตัวเจ้าหน้าที่ผู้รักษาความปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูนนทกิจโกศล (สิริชัย สิริชัย) (2563) ที่พบว่า สภาพทั่วไปของการจัดการความรู้ของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผน มีการวางแผน ดำเนินการ วางแผนบุคลากร วางแผนด้านงบประมาณ วางแผนสร้างเครือข่าย และวางแผนด้านวัสดุ ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และตรวจสอบความโปร่งใส ด้านการปรับปรุงแก้ไข มีการปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่อง ปรับปรุงพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพ และปรับปรุงมาตรฐาน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงแก้ไข การตรวจสอบ การวางแผน ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .539 แสดงว่า การบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี

ได้ร้อยละ 53.9 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิจิตต์ ธีรวิโส (2559) ที่พบว่า การปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสงฆ์ให้มีการให้มีประสิทธิภาพ ใช้หลัก Deming Circle Theory : PDCA ประกอบด้วย P (Plan) มีการวางแผน เตรียมความพร้อม D (Do) มีการลงมือปฏิบัติ ดำเนินการให้เป็นไปตามแผน C (Check) มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน A (Act) มีการปรับปรุงแก้ไขตามแผนงานนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนมณี ศิลาณกิจ (2563) ที่พบว่า บริหารจัดการด้วยระบบวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพตามเกณฑ์การประเมินรางวัลคุณภาพระดับองค์กร และการบริหารโรงเรียนมีปัญหาในด้านการตรวจสอบไม่เป็นปัจจุบัน

2. ด้านหลักอภิยา 4 ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานีทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .601 แสดงว่า หลักอภิยา 4 สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ได้ร้อยละ 60.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา (2562) ที่พบว่า แนวทางการใช้หลักอภิยา 4 คือจากการสัมภาษณ์ด้านฉันทะ (ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่พิจารณาในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นอย่างรอบครอบและทำการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความจริงใจในการบริหารจัดการท้องถิ่นและสร้างเสริมความรับผิดชอบในตัวบุคลากรด้านจิตตะ (ความตั้งใจในสิ่งที่ทำอยู่) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความเสียสละตั้งใจในการบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ขององค์กรเสริมศักยภาพในการบริหารจัดการเสริมสร้างความเข้าใจ และด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองหาเหตุผล) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้สติกำกับในการควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบร่วมกันเสริมสร้างลักษณะนิสัยในทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาปริชา เขมณนโท (เหล่าทวีคุณ) (2561) ที่พบว่า ฉันทะ การทำงานได้ดีต้องทำเพราะใจรักพอใจมีความพากเพียร อดทน เอาใจใส่ ไตร่ตรอง ปรับปรุงแก้ไขการทำงานอยู่ตลอดเวลา ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายโดยคิดถึงประโยชน์ของส่วนรวม, วิริยะ ความเพียรเป็นสิ่งสำคัญเพราะถ้าขาดสิ่งนี้งานทุกอย่างจะไม่ประสบความสำเร็จ, จิตตะ สนใจใฝ่รู้ ศึกษาข้อมูลหรือหาความรู้เพิ่มเติมให้ตนเองอยู่เสมอ รวมถึงใส่ใจดูแลงานในหน้าที่ทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ทุกรูปแบบ เมื่อได้รับมอบหมายงานด้านใดก็สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วไม่ยัดติด, วิมังสา ไตร่ตรองหาเหตุผลและปรับปรุงระบบการทำงานให้ก้าวหน้า

ยิ่งขึ้นไปวิเคราะห์ว่าทำอะไรให้งานก้าวหน้าขึ้นไปและช่วยแก้ไขสิ่งที่ติดขัดหรือขัดขวางการปฏิบัติงาน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอธิบายผลได้ดังนี้ รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี มีดังนี้ ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่าย (Costs) โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย

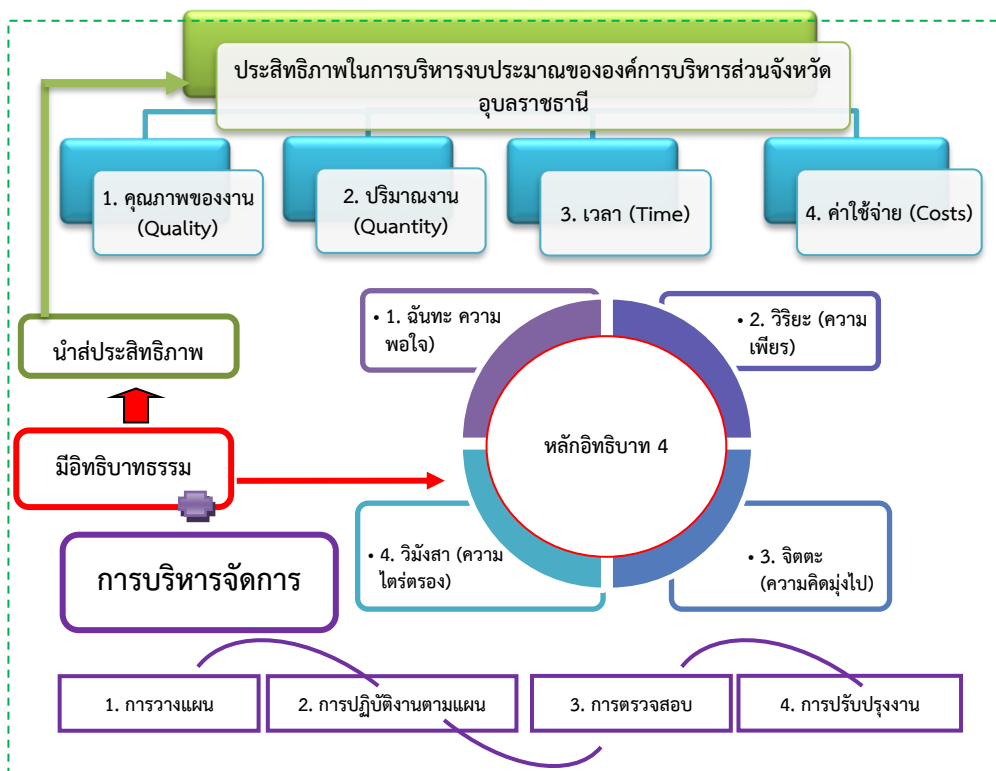
1. ฉันทะ (ความพอใจ) โดยบุคลากรมีความรู้และชอบในงานงบประมาณ รวมทั้งปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ
2. วิริยะ (ความเพียร) โดยบุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมุ่งคุณภาพของงานด้านงบประมาณ
3. จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) โดยบุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเท ใส่ใจอย่างดีเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ
4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง) โดยวัดประเมินผลการปฏิบัติ พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลการบริหารต่อสาธารณะ และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีหลักการบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA เป็นฐาน ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุเมฆสมาหิโต (ทวีกุล) (2562) พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรมี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย 1.1 ทุนดี ได้แก่ มีภาวะผู้นำและบุคลากรมีคุณภาพ 1.2 กระบวนการดี ได้แก่ การบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วม 1.3 สิ่งสนับสนุนดี ได้แก่ งบประมาณมีความพอเพียง และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย รักหน้าที่ มีความเข้าใจ ใส่ใจในงาน ไม่ประมาทขาดสติ ดำริความพยายาม องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มี 6 ด้าน ประกอบด้วย บรรลุข้อบัญญัติ จัดเก็บรายได้ เบิกจ่ายพอเพียง ฟังเสียงเครือข่าย แจกจ่ายประโยชน์แก่ส่วนรวม มีส่วนร่วมตามยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญชัย กุลวัฒนาพร (2564) ที่พบว่า รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ มีองค์ประกอบของการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยฉันทะ: มีใจรักในการส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน วิริยะ: พากเพียรเฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง จิตตะ: ติดตามตรวจสอบ บุรณะและฟื้นฟู

แม่น้ำสายหลัก และ วิม้งสา: ปรับปรุงแก้ไขระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการเฝ้าระวัง และต้องมีการพัฒนาการบริหารเป็นส่วนประกอบคือ การพัฒนาโครงสร้างองค์กร การพัฒนากระบวนการ การพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายเฝ้าระวังมลพิษสิ่งแวดล้อมด้วย

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ได้ดังนี้
ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย 1. คุณภาพของงาน (Quality) โดยประชุมวางแผนปรับปรุงการบริหารงานงบประมาณขององค์กร พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญ

ของงานงบประมาณ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร กำหนดเป้าหมาย ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว ทำงานที่มีระเบียบวินัย สามารถตรวจสอบได้ พัฒนา หรือปรับวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2. ปริมาณงาน (Quantity) โดย ดำเนินการเสร็จตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมาย จัดอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม วางแผนบริหารงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะ ควบคุมดูแลงานให้สำเร็จและมีความถูกต้อง ประเมินและตรวจสอบผลการดำเนินงานสม่ำเสมอ 3. เวลา (Time) โดยดำเนินการตรงตาม เวลา ตามแผนอย่างเป็นระบบ บริหารงานให้ตรงตามเวลา ใช้เวลาอย่างเหมาะสม มีการ บริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ คิดวิเคราะห์ปรับปรุงระบบในการทำงาน และสามารถ ทำงานล่วงเวลาเมื่อจำเป็น 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) โดยใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า ประหยัด ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ จัด สวัสดิการให้พนักงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

นำหลักอิทธิบาท 4 มาปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 1. ฉันทะ (ความพอใจ) โดยบุคลากร มีความรู้และชอบในงานงบประมาณ รวมทั้งปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลัง ความสามารถ 2. วิริยะ (ความเพียร) โดยบุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมุ่งคุณภาพของ งานด้านงบประมาณ 3. จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) โดยบุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเท ใส่ใจ อย่างดีเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ 4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง) โดยวัด ประเมินผลการปฏิบัติ พัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลการบริหารต่อสาธารณะ และมีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีหลักการบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA เป็นฐาน ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพการจัดการงบประมาณให้เข้าสู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตาม ยุทธศาสตร์เพื่อประชาชนอย่างแท้จริงเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัด

2. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการ ยกระดับหน่วยงานด้านงบประมาณเข้าสู่ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Budgeting) เต็ม รูปแบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาสร้างนวัตกรรมใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการวางแผน วิเคราะห์และจัดสรรงบประมาณ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีควรจะได้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานได้แก่ ระเบียบข้อปฏิบัติ ข้อกำหนดหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เอกสารแบบฟอร์มตัวอย่าง ขั้นตอนการดำเนินงาน บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ต้องติดต่อประสานงานด้วย เพื่อให้งานขององค์กรมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและให้ผู้รับหน้าที่ใหม่ได้ศึกษา
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีควรมีการวิเคราะห์สถานการณ์ ภาระงบประมาณ และแนวโน้มงบประมาณหน่วยงาน ตลอดจนจัดเตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการจัดการงบประมาณ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักธรรมเข้าไปปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการธิการการเศรษฐกิจ การเงินและการคลัง สถาบันบัญญัติแห่งชาติ. (2558). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัญญัติแห่งชาติ.
- เจริญชัย กุลวัฒนาพร. (2564). *รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ* (ดุष्ฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชนมณี ศิลานุกิจ. (2563). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารดุष्ฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(1), 43-58.
- พระครูนนทกิจโกศล (สิริชัย สิริชัย). (2563). *รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดนนทบุรี* (ดุष्ฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา. (2562). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมวาปี จังหวัดอุดรธานี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*. 6(5), 2460-2477.
- พระมหาปริชา เขมนนโท (เหล่าทวีคุณ). (2561). *การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิจิต ธีรวิโส. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุเมธ สมชาติโต (ทวีกุล). (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร* (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พันธุ์ธัช แสนสุข. (2558). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี. (2565). *ข้อมูลบุคลากร*. สืบค้น 9 พฤศจิกายน 2566, จาก <http://ubonlocal.go.th/public/default/index/index>.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row.

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของ การประปานครหลวง*

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR PROMOTING MANAGEMENT INNOVATION OF METROPOLITAN WATERWORKS AUTHORITY

อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ, บุญทัน ดอกไธสง, ธัชชนันท์ อิศรเดช

Adisak Piyasuwan, Boonton Dockthaisong, Thatchanan Issaradet

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: adi@43engineering.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงาน 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงาน และ 3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง เป็นการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 349 คน และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า 1. การส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง พบว่า การบริหารจัดการ และอิทธิบาท 4 ส่งต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง โดยมีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงาน คือ ฉันทะ: การมีใจรักในงาน วิริยะ: การสู้งาน จิตตะ: การใส่ใจในงานที่ทำ วิมังสา: การทำงานด้วยปัญญา และนำหลักการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐานเพื่อส่งเสริม

*Received August 9, 2023; Revised August 18, 2023; Accepted August 22, 2023

นวัตกรรมการบริหารงาน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

คำสำคัญ: หลักอิทธิบาท 4; นวัตกรรมการบริหารงาน; การประปานครหลวง

Abstract

The objectives of this research article were: 1. To study the promotion of administrative innovation, 2. To study factors affecting the promotion of administrative innovation, and 3. To present a model for integrating Buddhist principles to promote administrative innovation of Metropolitan Waterworks Authority, conducted with the mixed research methods. The quantitative research collected data from 349 samples who were personnel under the Metropolitan Waterworks Authority, head office, by random sampling with questionnaires. The qualitative research collected data by in-depth-interviewing 18 key informants using structured in-depth-interviews script. Descriptive data analysis using frequency, percentage, mean, and standard deviation values. Stepwise multiple regression analysis

The results of the research were found that 1. Promotion of administrative innovation of the Metropolitan Waterworks Authority was found to be overall at a high level. 2. Factors affecting the promotion of administrative innovation of the Metropolitan Waterworks Authority were found to be Management and the 4 influences affect the promotion of innovation in the management of the Metropolitan Waterworks Authority. With statistically significant level at the 0.01. 3. Model of integrating Buddhist principles to promote administrative innovation of the Metropolitan Waterworks Authority by integrating the 4 principles of Iddhipāda to promote management innovation. They were Chanda: having love for work, Viriya: fighting for work, Chitta: paying attention to work done, Vimamsa: working with wisdom. and use management principles as the basis to promote management innovation, namely planning, organizing command, coordination, and control.

Keywords: 4 Idthibat Principles; Management Innovation; Metropolitan Waterworks Authority

บทนำ

เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 การประปานครหลวงได้พิจารณาปรับชื่อ ยุทธศาสตร์การบริหารการประปานครหลวง เป็น “แผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ฉบับที่ 5 (ปี พ.ศ. 2563-2565)” โดยประกอบด้วย 1. สร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของ ระบบประปา 2. ยกระดับขีดความสามารถองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 3. ส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและยึดมั่น ธรรมชาติเพื่อความยั่งยืน 4. สร้างความมั่นคงของ องค์กร เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหาร รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 (มาตรา 25) พร้อมทั้งปรับระยะเวลาสิ้นสุดไปถึงปี 2565 ตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อใช้เป็นกรอบการบริหารจัดการของการประปานครหลวงในระยะ 3 ปี โดยมีแนวคิดที่ สำคัญคือ การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยการปรับปรุงองค์กรและพัฒนาขีดความสามารถของ องค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พร้อมสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่าง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่า เช่น การนำน้ำจากกระบวนการผลิตกลับมาใช้ใหม่, Grey Water, ผลิตประหยัดน้ำ Roadmap แผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ฉบับที่ 5 เพื่อพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการ พัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมของการประปา นครหลวง ในการจัดทำแผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ฉบับที่ 5 (ปี พ.ศ. 2563-2565) การประปานครหลวง คำนึงถึงการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งจากแหล่งภายใน และภายนอก โดยเฉพาะการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคู่เทียบ (Benchmarking) และการมี ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของการประปานครหลวง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการการประปานครหลวงผู้บริหาร และพนักงานของการประปานครหลวง ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกมิติ พร้อมทั้งพิจารณาค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในส่วนที่เกี่ยวข้อง มา ใช้กำหนดแผนปฏิบัติงานรองรับ (การประปานครหลวง, 2562)

สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 56 ที่กำหนด ว่ารัฐต้องจัดทำหรือดำเนินการให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของ ประชาชนอย่างทั่วถึงตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน โครงสร้างหรือโครงข่ายขั้นพื้นฐาน ของกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานของรัฐอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนหรือ เพื่อความมั่นคงของรัฐ รัฐจะกระทำด้วยประการใดให้ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของเอกชนหรือทำ ให้รัฐเป็นเจ้าของน้อยกว่าร้อยละ 51 มิได้การจัดหรือดำเนินการให้มีสาธารณูปโภคตาม วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง รัฐต้องดูแลให้มีการเรียกเก็บค่าบริการจนเป็นภาระแก่ประชาชน เกินสมควร การนำสาธารณูปโภคของรัฐไปให้เอกชนดำเนินการทางธุรกิจไม่ว่าด้วยประการ

ใดๆ รัฐต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงการลงทุนของรัฐ ประโยชน์ที่รัฐและเอกชนจะได้รับและค่าบริการที่จะเรียกเก็บจากประชาชนประกอบกัน (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง” โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ด้วย เพื่อให้เห็นถึงแนวทางการบริหารจัดการที่เน้นการพัฒนาด้านนวัตกรรม โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาพัฒนาด้านจิตใจได้แก่หลักอริยบท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ การมีใจรักในงาน วิริยะ การสู้งาน จิตตะ การใส่ใจในงานที่ทำ วิมังสา การทำงานด้วยปัญญา โดยการศึกษาครั้งนี้จะได้ศึกษาเพิ่มเติมทั้งเรื่องของการบริหารจัดการและนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ว่าเป็นอย่างไร ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ต้องรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริม นวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวงซึ่งสามารถนำไปเป็นตัวแบบในการพิจารณาปรับปรุงด้านการบริหารงานของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวโดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในสังกัดการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 2,698 คน (การประปานครหลวง, ม.ป.ท.)

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 349 ตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยผู้บริหารของการประปานครหลวง จำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมของการประปานครหลวง จำนวน 5 คน บุคลากรของการประปานครหลวง จำนวน 4 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคนรวม 18 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.923 โดยออกแบบเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. การบริหารจัดการ 3. หลักกฏีทิบาท 4 และ 4. การส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรในสังกัดการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 349 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้งหนึ่ง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับดังนี้สร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของระบบประปา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ยกระดับขีดความสามารถองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.68) ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและยึดมั่นธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.75) และสร้างความมั่นคงขององค์กร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง

ตัวแปรการจัดการ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.082	.175		6.195**	.000
การบังคับบัญชาสั่งการ (Manag3)	.311	.053	.332	5.879**	.000
การวางแผน (Manag1)	.147	.049	.163	2.975**	.003
การจัดองค์กร (Manag2)	.175	.060	.190	2.922**	.004
การควบคุม (Manag5)	.115	.042	.136	2.718**	.007

Multiple R = .696d R² = .485 Adjusted R² = .479 Std. Error = .470

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการส่งผลต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การบังคับบัญชาสั่งการ การวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม และพบว่ามี 1 ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการจัดการส่งผลต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวงคือการประสานงาน ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .479 แสดงว่า การบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ได้ร้อยละ 47.9 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.082 + .311\text{Manag3} + .147\text{Manag1} + .175\text{Manag2} + .115\text{Manag5}$$

$$ZY = .332Z\text{Manag3} + .163Z\text{Manag1} + .190Z\text{Manag2} + .136Z\text{Manag5}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ การมีใจรักในงาน วิริยะ การสู้งาน จิตตะ การใส่ใจในงานที่ทำ วิมังสา การทำงานด้วยปัญญา อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง

ตัวแปรหลักอิทธิบาท 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.525	.146		3.582**	.000
วิมangsa การทำงานด้วยปัญญา (Itthi4)	.414	.044	.447	9.473**	.000
จิตตะ การใส่ใจในงานที่ทำ (Itthi3)	.271	.040	.294	6.828**	.000
ฉันทะ การมีใจรักในงาน (Itthi1)	.180	.047	.177	3.844**	.000
วิริยะ การสู้งาน (Itthi2)	.168	.042	.171	3.310**	.001

Multiple R = .815c R² = .664 Adjusted R² = .661 Std. Error = .379

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ วิมangsa การทำงานด้วยปัญญา จิตตะ การใส่ใจในงานที่ทำ ฉันทะ การมีใจรักในงาน วิริยะ การสู้งาน ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ได้ร้อยละ 66.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .525 + .414Itthi4 + .271Itthi3 + .180Itthi1 + .168Itthi2$$

$$ZY = .447ZItthi4 + .294ZItthi3 + .177ZItthi1 + .171ZItthi2$$

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ดังนี้ วัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ประกอบด้วย

1. การสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของระบบประปา โดยมีการพัฒนาระบบจ่ายน้ำและบริหารจัดการน้ำ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการลดแรงดันน้ำและการสูญเสียน้ำ เสริมสร้างระบบผลิตให้มีเสถียรภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2. การยกระดับขีดความสามารถองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสร้างความพร้อมด้านบุคลากรให้มีศักยภาพ มีทักษะ พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและยึดมั่นธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน โดยพัฒนาความร่วมมือที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยหลักธรรมาภิบาล สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. การสร้างความมั่นคงขององค์กร โดยการเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน บริหารจัดการเงินและการบัญชีให้มีประสิทธิภาพใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า การบริหารที่มีมาตรฐานสูง โดยมีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง คือ ฉันทะ: การมีใจรักในงาน วิริยะ: การสู้งาน จิตตะ: การใส่ใจในงานที่ทำ วิมังสา: การทำงานด้วยปัญญา และนำหลักการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับคือ สร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของระบบประปา รองลงมาคือ ยกระดับขีดความสามารถองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและยึดมั่นธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน และสร้างความมั่นคงขององค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาศักดิ์ สุนทรเดชา (2562) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพผู้สูงอายุด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า การพัฒนารูปแบบการเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพผู้สูงอายุด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพบว่า แนวทางการพัฒนาออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย 1. การพัฒนาด้านคน คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพผู้สูงอายุของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ Application และ 2. การพัฒนาด้านเครื่องมือและกระบวนการ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (App ดูแล) มาใช้เพื่อลดขั้นตอนและความผิดพลาดในกระบวนการต่าง ๆ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การบังคับบัญชาสั่งการ การวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม และพบว่ามี 1 ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการจัดการส่งผลต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานของการประปานคร

หลวงคือการประสานงาน ซึ่งแสดงว่า การบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ได้ร้อยละ 47.9 ($\text{Adjusted R}^2 = .479$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศรีอรุณ คำโท (2559) เรื่อง พุทธวิธีทางการบริหารสำหรับองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันประเทศชาติต้องการนักบริหารที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ จำเป็นต้องได้นักบริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรมยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกในการมุ่งมั่นเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์ขององค์กร รวมไปถึงทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะบุคลากรในองค์กร โดยความมุ่งหมายที่จะเสนอพุทธวิธีในการบริหารสำหรับองค์กรภาครัฐสมัยใหม่ โดยทำหน้าที่ของนักบริหารมาวิเคราะห์เชิงพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1. พุทธวิธีในการวางแผน 2. พุทธวิธีในการจัดองค์การ 3. พุทธวิธีในการบริหารบุคลากร 4. พุทธวิธีในการอำนวยการ และ 5. พุทธวิธีในการกำกับดูแล

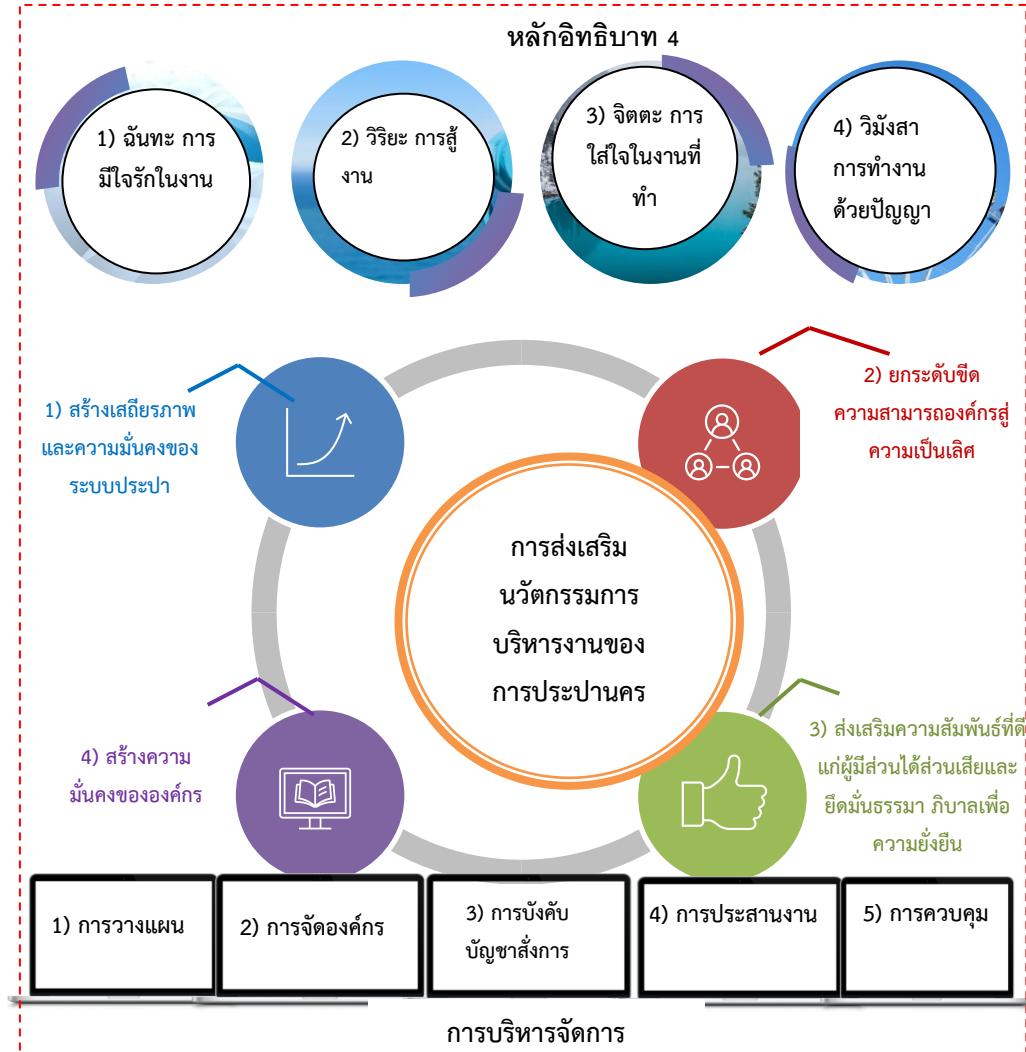
2. หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปา นครหลวง ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการ ดังนี้คือ วิมังสา การทำงานด้วยปัญญา จิตตะ การใส่ใจในงานที่ทำ ฉันทะ การมีใจรักในงาน วิริยะ การสู้งาน ซึ่งแสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปา นครหลวง ได้ร้อยละ 66.1 ($\text{Adjusted R}^2 = .661$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย คล้ายแสง (2562) เรื่อง การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬา โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ มีปัจจัยด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาประกอบด้วย พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว การสร้างความสมดุลให้กับ การท่องเที่ยว และการบูรณาการการจัดการการท่องเที่ยวภายในจังหวัด โดยมีปัจจัยภายนอกที่เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาได้แก่ แนวโน้มการท่องเที่ยวในอนาคต ประกอบด้วย การเติบโตของชนชั้นกลางและรายได้ที่เพิ่มขึ้น การเติบโตของสายการบินต้นทุนต่ำ การเติบโตของสังคมผู้สูงอายุซึ่งมีการใช้จ่ายใช้สอยเพื่อ การท่องเที่ยว การใช้เทคโนโลยีระหว่างการท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวมุ่งเน้นประสบการณ์ นอกจากนั้นยังต้องนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 บูรณาการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงกีฬาด้วยเป็นการใช้หลักธรรม นำหลักการพัฒนา ประกอบด้วย 1. ฉันทะ ร่วมตัดสินใจ ด้วยความรัก คือ การวางแผน (Planning) 2. วิริยะ เพียรพัก ร่วมพัฒนา คือ การลงมือทำ (Doing) 3. วิมังสา พิจารณา ร่วมประเมินผล คือ การปรับปรุง (Acting) 4. จิตตะ

ตั้งใจตน รับผลพอประมาณ คือ การติดตามตรวจสอบ (Checking) ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ประกอบด้วย นวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง 4 ด้านได้แก่ 1. การสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของระบบประปา 2. การยกระดับขีดความสามารถองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและยึดมั่นธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน และ 4. การสร้างความมั่นคงขององค์กร โดยมีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง คือ ฉันทะ: การมีใจรักในงาน วิริยะ: การสู้งาน จิตตะ: การใส่ใจในงานที่ทำ วิมังสา: การทำงานด้วยปัญญา และนำหลักการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปา นครหลวง คือ การวางแผน การจัดการ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อให้การส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปา นครหลวง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมลิสสา มหาพล และกมลพร กัลยาณมิตร (2564) เรื่อง การสร้าง นวัตกรรมการบริหารองค์การภาครัฐ”. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมการบริหารองค์การภาครัฐแต่ละด้านได้แก่ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ ด้านการกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม ด้านนวัตกรรม และด้านการพัฒนาทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรมกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมการบริหารองค์การภาครัฐ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ 1. การมีผู้นำนวัตกรรม 2. การกำหนดวิสัยทัศน์นวัตกรรม 3. การสร้างบุคลากรนวัตกรรม โดยกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมการบริหารองค์การ ภาครัฐดำเนินการได้อีกรูปแบบหนึ่ง คือ 1. มีความคิดสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ เพื่อเอาชนะ ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อประโยชน์ของสาธารณะชน ฯลฯ 2. มีโครงการ โดยนำสิ่งที่คิด ได้มาบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ทำเป็นโครงการ ทำแผนปฏิบัติการ ทำตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) 3. มีการประเมินผลโครงการ 4. มีการปรับปรุงปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้ นวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง 4 ด้านประกอบด้วย 1. การสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของระบบประปา โดยมีการพัฒนาระบบจ่ายน้ำและบริหารจัดการน้ำ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการลดแรงดันน้ำและการสูญเสียน้ำ เสริมสร้างระบบผลิต

ให้มีเสถียรภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ช่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์เก่าให้พร้อมใช้งานและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ใหม่ที่จำเป็น นำเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับภาระงานมาใช้ และติดตั้งระบบ Sensor ในระบบส่งจ่ายน้ำให้ครอบคลุมทั่วถึงเพื่อใช้ในการ Monitor และเก็บข้อมูล

2. การยกระดับขีดความสามารถองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสร้างความพร้อมด้านบุคลากรให้มีศักยภาพ มีทักษะ พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมไปใช้อย่างเป็นระบบ วางแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มีความเชี่ยวชาญ รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารงานประจำ

3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและยึดมั่นธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน โดยพัฒนาความร่วมมือที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยหลักธรรมาภิบาล สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งเสริมกิจกรรมเชิงสังคมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุก ๆ มิติ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อความโปร่งใสจัดทำโครงการคืนกำไรสู่ประชาชน (Corporate Social Responsibility: CSR)

4. การสร้างความมั่นคงขององค์กร โดยการเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน บริหารจัดการเงินและการบัญชีให้มีประสิทธิภาพใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า การบริหารที่มีมาตรฐานสูงและเพิ่มมาตรฐานให้สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับศตวรรษใหม่ บริหารความเสี่ยงขององค์กรด้วยกระบวนการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง สร้างความสมดุลของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

โดยมีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง คือ ฉันทะ: การมีใจรักในงาน วิริยะ: การสู้งาน จิตตะ: การใส่ใจในงานที่ทำได้ วิมังสา: การทำงานด้วยปัญญา และนำหลักการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อเป็นการส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การประปานครหลวงควรมีนโยบายการพัฒนาเทคโนโลยี IT, Innovation, Road Maps ในการบริหารงานการสร้างความเสถียรภาพและความมั่นคงของการประปา โดยกำหนดแผนงาน การเตรียมแหล่งน้ำสำรองระบบส่งน้ำดิบ ระบบผลิตน้ำประปา การ

ลดการสูญเสีย น้ำ ระบบควบคุมการสูบน้ำ ระบบควบคุมงานก่อสร้างและอื่นๆ เพื่อ
นำไปสู่การใช้เทคโนโลยี จะทำแผนดำเนินการให้ครบถ้วนทั้งระบบ

2. การประปานครหลวงควรมีนโยบายในการให้การสนับสนุนงานด้านบริการ
วิชาการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อให้เกิด
ประโยชน์กับทั้งกับหน่วยงาน และสาธารณชน เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของ
องค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การประปานครหลวงควรมีการพัฒนาการสื่อสาร การมอบหมายหน้าที่ความ
รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่หลากหลายทั้งแบบออนไลน์ และ
แบบเอกสารเพื่อให้ครอบคลุมและรวดเร็ว

2. การประปานครหลวงควรมีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม โดยมอบหมาย
อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมาเพื่อสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. การประปานครหลวงควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วน
ร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบายและ
ความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ
เพื่อหาข้อสรุปหรือตัวชี้วัดนวัตกรรมการบริหารงานภาครัฐและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิด
ประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการของหน่วยงาน
หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ได้รูปแบบ (Model) ของนวัตกรรมการ
บริหารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Best Practice)

เอกสารอ้างอิง

การประปานครหลวง. (2562). รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน ประจำปี 2562. กรุงเทพฯ:

การประปานครหลวง.

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

การประปานครหลวง.

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.

- จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา. (2562). การพัฒนารูปแบบการเฝ้าระวังพฤติกรรมสุขภาพผู้สูงอายุ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (คุณิ นิพนธ์ปรัชญาคุณิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธงชัย คล้ายแสง. (2562). การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ (คุณิ นิพนธ์ปรัชญาคุณิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาศรีอรุณ คำโท. (2559). พุทธวิธีทางการบริหารสำหรับองค์กรภาครัฐสมัยใหม่. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3(7), 1-10.
- เมลิสา มหาพล และกมลพร กัลยาณมิตร. (2564). การสร้างนวัตกรรมการบริหารองค์การภาครัฐ. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 7(1), 295-296.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือของประเทศไทย*

FACTORS AFFECTING THE ELDERLY WELL-BEING IN NORTHERN REGION OF THAILAND

สุรินทร์ นียมางกูร, พระปลัดสมนึก กลับน้อม, กรกต ชาบัณทิต

Surin Niyamangkoon, Phrapalad Somnuek Klabnom, Korakoth Chabandit

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: oot1980@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1. ศึกษาความผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือของประเทศไทย 2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือของประเทศไทย และ 3. นำเสนอแนวทางการส่งเสริมความผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือของประเทศไทย การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 16 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1. ความผาสุกของผู้สูงอายุ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และความผาสุกรายด้านทุกด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2. หลักอิทธิบาท 4 คือ การสนับสนุนทางสังคม, และการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลร่วมกันต่อความผาสุกของผู้สูงอายุ โดยที่ทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความผาสุกของผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 53.5 และ 3. แนวทางการส่งเสริมความผาสุกคือผู้สูงอายุควรปฏิบัติตามหลักภวนา 4 เป็นประจำ ญาติพี่น้อง ชุมชนและสังคมควรให้การดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุให้มาก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: ความผาสุกของผู้สูงอายุ; การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุ; การสนับสนุนทางสังคม; หลักภวนา 4

Abstract

The objectives of this research were: 1. To study elderly well-being in Northern region of Thailand, 2. To study factors affecting elderly well-being in Northern region of Thailand, and 3. To propose guideline for promoting elderly well-being in Northern region of Thailand. The research format was mixed methods research consisting of quantitative and qualitative research. The quantitative research applied survey research using questionnaire to collect data from 400 selected elderly people in Northern region. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and regression analysis. The qualitative research was conducted by in-depth interviewing 16 key informants. The data were analyzed by content descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. Well-being of the elderly in the Northern region of Thailand was at the moderate level. When considering each issue, it was also found that both issues, elderly subjective and psychological well-beings were also at the moderate levels. 2. Three factors; Bhavana 4, social support and welfare management of local administrative organizations had common affected elderly well-being. Those three factors could explain the variation of elderly well-being by 53.5 percent. 3. For elderly well-being promotion; Elderly people should frequently practice according to Bhavana 4 principle. The relatives, community and society should pay high attention to elderly people. and the local administrative organizations should have important role in the elderly welfare management.

Keywords: Elderly Well-Being; Elderly Welfare Management; Social Support; Bhavana 4 Principle

บทนำ

ประชากรผู้สูงอายุมีอัตราการเพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับ ปัจจุบันประชากรโลกได้เปลี่ยนผ่านประชากรสูงวัย กลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว เช่น ประเทศสมาชิกในยุโรป อเมริกาเหนือ ได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์แล้ว ในขณะที่บางประเทศในเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น ได้เข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอดแล้ว ที่ประเทศเหล่านี้ได้เป็นประเทศสังคมสูงวัย เนื่องจากปัจจัย

หลักที่สำคัญ คือ การพัฒนาทางด้านการแพทย์และการสาธารณสุขดีขึ้น รวมทั้งนโยบายการวางแผนครอบครัวที่ทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้นและอัตราการเกิดลดน้อยลง การที่หลายประเทศได้เปลี่ยนมาเป็นประเทศสังคมสูงวัย ประชากรสูงวัยในประเทศเหล่านี้ มักจะมีฐานะยากจน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจตามมามากมาย แต่ละประเทศจะต้องมีแผนรองรับที่เหมาะสม จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปี พ.ศ. 2564 ผู้สูงอายุมีจำนวน 13,358,751 คน หรือร้อยละ 19.6 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งจัดว่าเป็นสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Completed Aged Society) เนื่องจากร้อยละของผู้สูงวัยเกินร้อยละ 14 เมื่อพิจารณาผู้สูงอายุในแต่ละภาค พบว่า ภาคเหนือมีร้อยละของผู้สูงอายุสูงสุด (ร้อยละ 25.2) รองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 22.5) ส่วนภาคกลาง และภาคใต้มีร้อยละของผู้สูงอายุใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 17.2 และ 16.6 ตามลำดับ) และกรุงเทพมหานครมีร้อยละของผู้สูงอายุต่ำสุด (ร้อยละ 15.1) โดยนอกเขตเทศบาลมีร้อยละของผู้สูงอายุมากกว่าในเขตเทศบาลเล็กน้อย (ร้อยละ 20.8 และ 18.1 ตามลำดับ) (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2565)

ปัญหาของผู้สูงอายุที่สำคัญ ได้แก่ 1. ปัญหาด้านสุขภาพ ผู้สูงอายุจะมีปัญหาเรื่องสุขภาพเสื่อมโทรม มีโรคภัยต่าง ๆ เบียดเบียนทั้งโรคทางกายและทางสมอง โรคทางสมอง คือ โรคสมองเสื่อม โรคหลงลืม โรคซึมเศร้า ฯลฯ 2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุที่มีฐานะไม่ดี ไม่มีลูกหลานดูแลอุปการะเลี้ยงดู อาจไม่มีรายได้หรือรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ อาจไม่มีที่อยู่อาศัย ทำให้ได้รับความลำบาก 3. ปัญหาด้านความรู้ ผู้สูงอายุไม่มีโอกาสได้รับความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวัยและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้เข้าใจกันได้กับเยาวชนรุ่นใหม่ 4. ปัญหาด้านสังคม ผู้สูงอายุอาจจะไม่ได้รับการยกย่องจากสังคมเหมือนเดิม โดยเฉพาะผู้ที่เคยเป็นข้าราชการตำแหน่งสูงซึ่งเคยมีอำนาจและบิรวารแวดล้อม เมื่อเกษียณอายุราชการอาจเสียดยอำนาจและตำแหน่งที่ศูนย์เสียไป เยาวชนและหนุ่มสาวหลายคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้สูงอายุ เห็นคนรุ่นเก๋าล้าสมัย พูดไม่รู้เรื่องและไม่มีประโยชน์ 5. ปัญหาด้านจิตใจ ผู้สูงอายุจะไม่ได้รับความเอาใจใส่และความอบอุ่นจากลูกหลานอย่างเพียงพอ ทำให้รู้สึกหว่าเหว อ้างว้าง และอาจจะมีอาการกังวลต่างๆ เช่น กังวลว่าจะถูกลูกหลานและญาติพี่น้องทอดทิ้ง กังวลในเรื่องความตาย ผู้สูงอายุมักมีอาการเปลี่ยนแปลง เช่น เศร้า เฉยเมย เอาแต่ใจตนเอง ผู้สูงอายุบางคนยังต้องการมีความสุขทางโลกีย์ ซึ่งไม่เหมาะสมกับวัยของตนเองทำให้เกิดความผิดหวัง 6. ปัญหาด้านครอบครัว ปัญหาที่น่าเป็นห่วงคือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ในอดีตจะเป็นครอบครัวใหญ่คือครอบครัวขยาย ทำให้เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นและเกิดความอบอุ่นระหว่างพ่อแม่และลูกหลาน ในปัจจุบันครอบครัวโดยเฉพาะในเขตเมืองจะเป็นครอบครัวเดี่ยวเป็นส่วนใหญ่ ลูกหลานจะเข้ามาทำงานในเมืองทิ้งพ่อแม่ให้เฝ้าบ้าน ทำให้ผู้สูงอายุอยู่อย่างโดดเดี่ยว

ไม่ได้รับการดูแลและความอบอุ่นดังเช่นในอดีตที่ผ่านมา และ 7. ปัญหาค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสภาวะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เยาวชนมีความกดดันที่ต่อพ่อแม่ ครูอาจารย์ลดน้อยลง ผู้สูงอายุไม่ได้รับการดูแล ต้องอาศัยสถานสงเคราะห์คนชรา ในอนาคตหากสังคมไทยเป็นสังคมอุตสาหกรรมแบบใหม่ สังคมไทยจะกลายเป็นสังคมแบบตะวันตก คือต่างคนต่างอยู่ ไม่มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ไม่มีการทดแทนบุญคุณ บุตรหลานเมื่อโตขึ้นจะไม่เลี้ยงดูพ่อแม่เมื่อแก่ชรา (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2547)

การเปลี่ยนแปลงในวัยสูงอายุนอกจากทางด้านร่างกายจะมีสภาพเสื่อมลงแล้ว สถานภาพและบทบาททางด้านเศรษฐกิจและสังคมก็เปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลโดยตรงต่อสภาพจิตใจและระดับความสุขของผู้สูงอายุ (พระมหาบรรณ ปญฺญาโร, 2565) โดยการให้ผู้สูงอายุประเมินระดับความสุขตนเองในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา ซึ่งแบ่งระดับความสุขออกเป็น ไม่มีความสุขเลย (ระดับ 0) จนถึงมีความสุขมากที่สุด (ระดับ 10) ผลจากการสำรวจในปี 2564 พบว่าผู้สูงอายุประมาณครึ่งหนึ่งประเมินตนเองว่ามีความสุขมาก (ร้อยละ 52.8) และมีความสุขมากที่สุดร้อยละ 11.7 เมื่อพิจารณาระดับความสุขของผู้สูงอายุจำแนกตามภาค พบว่า กรุงเทพมหานครมีผู้สูงอายุที่มีระดับความสุขมากที่สุดสูงกว่าภาคอื่น ๆ ร้อยละ 18.8 รองลงมา คือ ภาคกลางและภาคใต้ (ร้อยละ 13.2 และ 11.5) (พระมหาเชาวฤทธิ์ ทรัพย์สวัสดิ์ และคณะ, 2562)

ด้วยเหตุผลตามที่ได้กล่าว ภาคเหนือมีร้อยละของผู้สูงอายุสูงสุด จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจถึงความสุขของผู้สูงอายุในภาคเหนือเป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้สูงอายุในภาคเหนือ พร้อมทั้งศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขของผู้สูงอายุในภาคเหนือ ทั้งนี้เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขของผู้สูงอายุต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขของผู้สูงอายุในภาคเหนือของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้สูงอายุในภาคเหนือของประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขของผู้สูงอายุในภาคเหนือของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviewing)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้สูงอายุใน 6 จังหวัดที่เลือกมาเป็นจังหวัดตัวอย่าง คือ เชียงใหม่ เชียงราย เพชรบูรณ์ พิษณุโลก ลำพูน และอุทัยธานี จำนวนทั้งหมด 1,152,151 คน ทำการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามานะ ได้ขนาดผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ทำการคำนวณขนาดผู้สูงอายุตัวอย่างจากแต่ละจังหวัดแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 16 รูปหรือคน จากผู้เชี่ยวชาญ 6 กลุ่มคือ 1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา 2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางรัฐประศาสนศาสตร์ 3. กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4. กลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และ 5. กลุ่มข้าราชการ ผู้นำชุมชน และผู้สูงอายุ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกำหนดโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกำหนดโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบง่ายและการถดถอยแบบขั้นตอน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกำหนดโครงสร้างเป็นเครื่องมือ ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้สูงอายุในภาคเหนือ พบว่า ผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจรายด้านทุกด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจ และด้านความพึงพอใจเชิงอัตวิสัย (ส่วนตัว) ตามลำดับ

2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้สูงอายุในภาคเหนือพบว่า

2.1 การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุในภาคเหนือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า การบริหารจัดการงานสวัสดิการรายด้านผู้สูงอายุผู้สูงอายุในภาคเหนือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายด้านทุกด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง ด้านนันทนาการ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านรายได้

2.2 การสนับสนุนทางสังคมผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า การสนับสนุนทางสังคมรายด้านของผู้สูงอายุผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการสนับสนุนด้านการยอมรับและการเห็นคุณค่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการสนับสนุนทางสังคมด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านสิ่งของ การเงินและแรงงาน และการสนับสนุนด้านอารมณ์ ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลักภานา 4 พบว่า หลักภานา 4 ของผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า หลักภานา 4 รายด้านของผู้สูงอายุผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้านจิตภานา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนหลักภานา 4 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปัญญาภานา, ด้านกายภานา และด้านศีลภานา ตามลำดับ

2.4 จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้สูงอายุในภาคเหนือ ปรากฏว่า 1. การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้สูงอายุในภาคเหนือ 2. การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้สูงอายุในภาคเหนือ 3. หลักอิทธิบาท 4 มีอิทธิพลต่อความ

ผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือ และ 4. หลักอิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลร่วมกันต่อความผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือ

3 แนวทางการส่งเสริมความผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือ มีรายละเอียดคือ

3.1 ผู้สูงอายุควรปฏิบัติตามหลักภavana 4 กล่าวคือ 1. การปฏิบัติกายภavana ได้แก่การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย จะทำให้รู้จักการติดต่อกับสิ่งทั้งหลาย และปฏิบัติในทางที่เป็นคุณ 2. การปฏิบัติศีลภavana จะทำให้ผู้สูงอายุมีการพัฒนาความประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนผู้อื่น 3. การปฏิบัติจิตภavana ผู้สูงอายุจะเป็นผู้ที่มีการเจริญจิต มีการพัฒนาจิต ทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง มีความเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย และ 4. การปฏิบัติปัญญาภavana ผู้สูงอายุจะมีการพัฒนาปัญญา ทำให้มีความรู้และมีความเข้าใจความจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะเป็นอยู่

3.2 ญาติพี่น้อง ชุมชน และสังคม ควรช่วยดูแล สอบถาม และเอาใจใส่ผู้สูงอายุเป็นอย่างดีในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ อารมณ์ การยอมรับ การยกย่อง การเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น รวมทั้งการสนับสนุนด้านสิ่งของ เงินทองและแรงงานแก่ผู้สูงอายุ

3.3 การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในภาคเหนือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการส่งเสริมความผาสุกให้แก่ผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการช่วยเหลือผู้สูงอายุด้านต่าง ๆ ได้แก่การดูแลสุขภาพและการรักษาพยาบาล การจัดหารายได้เพิ่มเติม การดูแลเรื่องที่พักอาศัย การจัดการเรื่องนันทนาการ เรื่องความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครองผู้สูงอายุ รวมทั้งการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุนผู้สูงอายุ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขของผู้สูงอายุในภาคเหนือ

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความผาสุกโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความผาสุกรายด้านทุกด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความผาสุกทางใจ และด้านความผาสุกเชิงอัตวิสัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก ชูพิชัย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผาสุกของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการดูแลตนเองและความผาสุกของผู้สูงอายุอยู่ในระดับปาน

กลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะกมล วิจิตรศิริ และบัวทอง สว่างโสภาคกุล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นปราชญ์ การสนับสนุนทางสังคม และความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ ในชมรมผู้สูงอายุวัดสารอด เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุมีความผาสุกทางใจในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกของผู้สูงอายุในภาคเหนือ

2.1 สำหรับการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในภาคเหนือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในภาคเหนือโดยรวมเฉลี่ยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ นิยมางกูร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 สำหรับการสนับสนุนทางสังคมผู้สูงอายุในภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่าการสนับสนุนทางสังคมผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถุติมาศ พุทธมาตย์ และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนทางสังคมและมีความผาสุกทางใจอยู่ในระดับปานกลาง

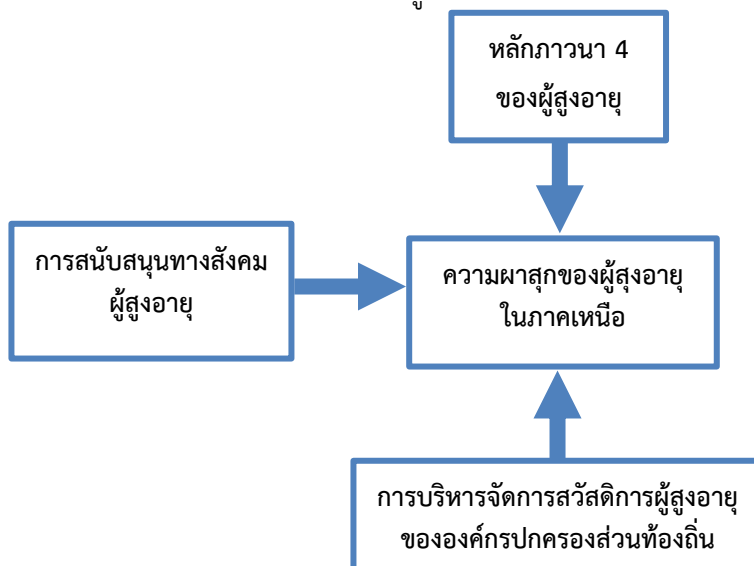
2.3 สำหรับหลักอิทธิบาท 4 ของผู้สูงอายุในภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่าหลักอิทธิบาท 4 ของผู้สูงอายุในภาคเหนือที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคร เหลืองอ่อน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลเขาชีจรรย์ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุตามหลักภาวนา 4 ของเทศบาลตำบลเขาชีจรรย์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 สำหรับการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ของผู้สูงอายุ การสนับสนุนทางสังคมผู้สูงอายุ และการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลร่วมกันต่อความผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือ และทั้ง 3 ปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรความผาสุกของผู้สูงอายุในภาคเหนือได้ร้อยละ 53.5 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมาก มากสุข (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการผู้สูงอายุขององค์กรบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอหนองแคว สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลากร ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมของ

ผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบวลอยโดยรวม และสอดคล้องกับการวิจัยของ ยุพา ทองสุข และคณะ (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ภาวะสุขภาพสามารถมีอิทธิพลต่อความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ และร่วมกันทำนายความผันแปรของความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุได้ร้อยละ 24 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะกมล วิจิตรศิริ และบัวทองสว่างโสภากุล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นปราชญ์ การสนับสนุนทางสังคม และความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ ในชมรมผู้สูงอายุวัดสารอด เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวินดา นิลวรรณ และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักภavana 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุมีความสามารถ มีความพร้อมและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ และการพัฒนาปัญญา เพื่อให้มีศักยภาพที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาจากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ได้องค์ความรู้ดังนี้คือ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากงานวิจัย

จากการวิจัย ปรากฏว่า ทั้ง 3 ปัจจัย คือ การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุ และหลักภวนา 4 ของผู้สูงอายุต่างก็มีอิทธิพลและมีอิทธิพลร่วมกันต่อความผาสุกของผู้สูงอายุ ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมความผาสุกของผู้สูงอายุ ควรมีดังนี้คือ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดการดูแลสุขภาพแก่ผู้สูงอายุอย่างน้อยปีละครั้ง ควรจัดเตรียมสถานพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุในกรณีที่เจ็บป่วยฉุกเฉิน หรือจัดเตรียมรถรับส่งผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยฉุกเฉินไปยังโรงพยาบาลใกล้เคียง ควรจัดการการอบรมและส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาชีพพิเศษ รวมทั้งการหาแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพเหล่านั้น ควรจัดการเรื่องที่พักอาศัยแก่ผู้สูงอายุในกรณีที่ผู้สูงอายุไม่มีที่อยู่อาศัยอาจเนื่องจากภัยธรรมชาติ หรือช่วยเหลือซ่อมแซมที่พักอาศัยในกรณีที่ชำรุดเสียหายตามสภาพที่เสื่อมโทรม ควรจัดการเรื่องนันทนาการแก่ผู้สูงอายุ โดยการนำผู้สูงอายุผู้สูงอายุไปไหว้พระตามวัดวาอารามต่าง ๆ หรือไปทัศนศึกษาตามสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสถานที่และครูฝึกการออกกำลังกายแก่ผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสออกกำลังกายเป็นประจำ ควรจัดการส่งเสริมให้ชุมชน สังคม ครอบครัว และญาติพี่น้อง ได้ดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองผู้สูงอายุ ในกรณีที่ผู้สูงอายุได้รับอันตราย หรือการให้คำแนะนำผู้สูงอายุเมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการรณรงค์ให้มีทุกฝ่ายให้เห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ และควรจัดการสร้างเครือข่ายเกื้อหนุนผู้สูงอายุให้มีการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

2. ญาติพี่น้อง ลูกหลาน ชุมชน และสังคม ควรดูแลผู้สูงอายุด้วยความรัก เอาใจใส่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และอารมณ์ของผู้สูงอายุ ควรให้ความเคารพยกย่อง นับถือผู้สูงอายุ ยอมรับการกระทำและการแสดงออกของผู้สูงอายุ รวมทั้งการรับฟังคำแนะนำและสั่งสอนของผู้สูงอายุ ควรดูแลให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตแก่ผู้สูงอายุ รวมทั้งการค้นหาข้อมูลข่าวสารเมื่อผู้สูงอายุสอบถามหรือต้องการทราบ และ ควรดูแลจัดหาสิ่งของหรือเงินทองให้ผู้สูงอายุเมื่อต้องการหรือมีความจำเป็นต้องใช้ ควรมีการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระการงานที่ผู้สูงอายุอาจไม่มีความพร้อมเนื่องจากอายุมาก

3. ควรมีการแนะนำและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีการปฏิบัติกายภาวนาอยู่เป็นประจำ เพื่อให้ร่างกายมีการพัฒนา มีสุขภาพแข็งแรง ควรมีการแนะนำและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุปฏิบัติศัลภวนา โดยการไหว้พระ สวดมนต์ และรักษาศีลเป็นประจำ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีการประพฤติตนในทางที่ถูกต้อง ควรมีการแนะนำและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุปฏิบัติจิตภวนา โดยการทำสมาธิ สนทนากับผู้อื่นด้วยจิตใจที่เบิกบาน และทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจและเป็นมิตรกับทุกคน และควรมีการแนะนำและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุปฏิบัติปัญญา

ภาวนา เพื่อทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการดำรงชีวิตประจำวัน สามารถควบคุมกาย และวาจาให้เป็นปกติ มีความรู้เท่าทันกับความจริงของชีวิต

4. ผู้สูงอายุควรตรวจร่างกายเป็นประจำ ปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ตามสภาพความเป็นจริง เผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล และควรมีความพึงพอใจและความภูมิใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ยึดมั่นและมั่นใจในความคิดและการกระทำของตนเองที่คิดว่าถูกต้อง รวมทั้งการจัดการความรับผิดชอบชีวิตประจำวันด้วยตัวเอง

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). *กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สถิติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2547). *โครงการการประเมินผลการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- นวินดา นิลวรรณ และคณะ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ. *วารสารมหาจุฬานาครทัศน์*, 7(3), 39 - 49.
- บุญมาก มากสุข. (2558). *การบริหารจัดการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลอย อำเภอนหนองแคว สระบุรี* (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรระดับมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปิยะกมล วิจิตรศิริ และบัวทอง สว่างโสภาคกุล. (2555). ความเป็นปราชญ์ การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ ในชมรมผู้สูงอายุวัดสารอด เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 38(2), 139-151.
- พรพรม ไขชัยภูมิ และภรณ์ ศิริโชติ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ของเทศบาลตำบลโนนไทย อำเภอนโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา* (การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระมหาเชาวฤทธิ์ ทรัพย์สวัสดิ์ และคณะ. (2562). การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุตามหลักภาวนา 4 กรณีศึกษา: ผู้สูงอายุบ้านห้วยหอย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(1), 58 - 72.

- พระมหาบรรณ ปญฺญาธโร. (2565). การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามลักษณะทาง
พระพุทธศาสนา. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 5(2), 183-191.
- ยุพา ทองสุข และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ.
วารสารการพยาบาลและจิตเวช, 33(1), 95-110.
- รักชนก ชูพิชัย. (2550). ความผาสุกของผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาล
พระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
ชุมชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฤดีมาศ พุทธมัตย์ และคณะ. (2563). การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกทางใจของ
ผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา. *วารสารสภาการพยาบาล*, 35(1), 61-74.
- สาคร เหลืองอ่อน. (2560) การบริหารงานสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุตามหลักภาวนา 4
ของเทศบาลตำบลเขาชีจรรย์ จังหวัดชลบุรี. *วารสารการบริหารการปกครองและ
นวัตกรรมท้องถิ่น*, 1(3), 65-76.
- สุรินทร์ นิยมางกูร. (2561). การบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 7(2), 21-36.

กระบวนการการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*
THE PROCESS OF WASTE MANAGEMENT OF MONASTERIES
IN PHRANAKORN SI AYUTTHAYA PROVINCE

พระสมพล ยสชาติ, ประเสริฐ ธิลา, พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา กิตติโสภโณ)

Phra Sompon Yasajato, Prasert Thilao, Phrakhru Suthikittibandit (Krisada Kittisobhano)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sompon251666@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 รูปหรือคน เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูปหรือคน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยการพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านการวางแผน พระสงฆ์ในวัดและทางหน่วยงานใช้หลักบวร บ้าน วัด ราชการ มาจัดการขยะมูลฝอยให้มากขึ้นจัดทำอย่างต่อเนื่อง หลังจากนั้นจะประสานงานการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น ด้านลงมือทำ มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามการปฏิบัติงาน การลงมือปฏิบัติงาน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขสถานที่ต่าง ๆ ที่ยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ด้านการตรวจสอบ หัวหน้าที่เป็นพระสงฆ์และฆราวาสคอยดูแลควบคุมเรื่องการจัดการขยะมูลฝอย มีคณะกรรมการตรวจสอบการทำงาน ด้านการแก้ไขเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรมีเข้าใจเรื่องการจัดการขยะมูลฝอยมากขึ้น ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้พื้นที่วัดเป็นที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

คำสำคัญ: กระบวนการ; การจัดการ; ขยะมูลฝอยของวัด

Abstract

This research aimed to study the waste management process of monasteries in Phranakorn Si Ayutthaya Province, conducted by the

*Received July 20, 2023; Revised August 3, 2023; Accepted August 8, 2023

qualitative research. Data were collected from 25 key informants through in-depth interviews. And focus group discussion with 9 participants who experts then analyzed the data by content descriptive interpretation.

The results showed that the process of waste management of monasteries in Phranakorn Si Ayutthaya Province consisted of planning. Monks in monasteries and agencies used the principles of Village, Monasteries and monasteries, and government agencies, to manage more solid waste. After that, the work will be coordinated more systematically. On the action side, a committee had been set up to monitor the work. implementation Inspect and fix various places that were not in order. inspection Head monks and lay people supervised waste management. There was a committee to inspect the work in remedial work to increase knowledge and understanding for personnel to understand more about waste management and publicized and campaigned for the monasteries area to be an eco-tourism destination.

Keywords: Process; Management; Monastery Waste

บทนำ

วัด สถานที่ทางศาสนา เป็นเสมือนศูนย์รวมจิตใจของศาสนิกชนชาวพุทธ ยังเป็นแหล่งศิลปวัฒนธรรม อันทรงคุณค่าทางประวัติศาสตร์ของชาติ ซึ่งเป็นจุดสนใจของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ และวัดอีกหลายแห่งยังเป็นสถานศึกษาทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ตามปกติแล้วจะมีเสนาสนะและอาคารวัตถุต่าง ๆ เป็นที่พำนักอยู่ศึกษาปฏิบัติธรรมวินัย และประกอบศาสนกิจของ พระภิกษุสงฆ์ ตลอดจนเป็นที่บำเพ็ญกุศลศพต่าง ๆ ของพุทธบริษัททั่วไป แต่ท่ามกลางกระแสสังคมที่นิยมความสะดวกสบาย และรวดเร็วในปัจจุบันทำให้วิถีการทำบุญเปลี่ยนแปลงไป เช่น การนิยมนำอาหารสำเร็จรูปถวายอาหารถวายเครื่องสังฆทานแบบถังสำเร็จรูป ที่บรรจุของไม่มีคุณภาพอีกทั้งค่านิยมที่ปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้พวงหรีดดอกไม้สด ที่ยากต่อการกำจัดและไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในวัด การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมในวัดถือเป็นจุดเริ่มต้นที่การดูแลสุขภาพอนามัยทั้งทางกายและทางใจของพระภิกษุสงฆ์ สามเณร และประชาชนทั่วไป โดยเน้นการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะท้องถิ่นและชุมชน สามารถพัฒนาให้เป็นตัวอย่างที่ดี ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้กับวัด (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2561)

การจัดการขยะมูลฝอย การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการลด คัดแยกขยะ การทิ้งขยะ การเก็บขยะไว้ในภาชนะ การเก็บรวบรวม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการขนส่งนำไปกำจัด ณ สถานที่กำจัดขยะที่ถูกหลักวิชาการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของราชการ ทั้งด้านสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม (กรมควบคุมมลพิษ, 2562) การจัดการขยะ 1. เริ่มจากการลดขยะให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อให้สะดวกกับการบริหารจัดการ 2. ควรมีการรณรงค์ให้พุทธศาสนิกชนช่วยกันลดปริมาณขยะ หรือหันมาใช้บรรจุภัณฑ์ที่ย่อยสลายได้ง่าย 3. การคัดแยกขยะตามประเภทขยะ ได้แก่ ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะอันตรายเศษไม้และขยะอันตราย รวมถึงการกำจัดอย่างถูกต้องเหมาะสม และเกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด เช่น การจัดการขยะรีไซเคิล ถ้าวัดมีการคัดแยกสามารถนำไปขายเพื่อสร้างรายได้ขยะประเภทนี้ ได้แก่ กระดาษ ขวดพลาสติก ขวดแก้ว เป็นต้น 4. สร้างความเข้าใจให้แก่พุทธศาสนิกชนถึงปัญหาปริมาณขยะทั่วไปและขยะจากพวงหรีด เพื่อให้พุทธศาสนิกชนเลือกใช้พวงหรีดที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์หลังเสร็จงานศพได้และลดปริมาณขยะที่วัดต้องจัดการ เช่น พวงหรีดต้นไม้ พวงหรีดจากเครื่องครัวทั้งจาน ช้อน ถ้วยชาม จักรยาน เก้าอี้ ผ้าห่ม เครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น พัดลม กาน้ำร้อน เครื่องปั่นอาหาร นาฬิกา หม้อหุงข้าว เป็นต้น เพื่อให้เป็นที่เรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา ภูมิปัญญาด้านสุขภาพและการสร้างความสงบให้กับบุคคลที่เข้ามาเรียนรู้ภายในวัด การจัดการด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม เพื่อการประหยัดพลังงาน ลดการใช้ขยะและมีการจัดการสิ่งแวดล้อม ตามหลัก 5ส และ 3R เป็นต้น (พระธรรมรัตนารักษ์, 2563)

การจัดการพื้นที่บำเพ็ญกุศล เสนาสนะต่าง ๆ ให้มีความสะอาด เรียบง่ายเหมาะสมต่อการบำเพ็ญกุศล เพื่อปลูกฝังศรัทธาและสร้างปัญญาตามหลักพระพุทธศาสนา ดังนั้นจึงสามารถชี้ให้เห็นได้ว่า วัดเป็นอีกแห่งหนึ่งที่มีการผลิตขยะมูลฝอยขึ้นเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน วัดในพระพุทธศาสนาที่ยังคงเป็นศูนย์รวมของชุมชนและประชาชน ที่จะสามารถสอนให้ประชาชนมีความรักในสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำขยะมูลฝอยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ก่อนที่จะถูกทิ้งแล้วก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (กรมควบคุมมลพิษ, 2547) การนำขยะมูลฝอยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้วัดในพระพุทธศาสนาไปใช้ต่อไป

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลอันเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่คณะสงฆ์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การจัดการขยะมูลฝอยให้สะอาดภายในวัดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษากระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

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

2. 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

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานส่งแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองถึงที่ทำงานของผู้เชี่ยวชาญและนัดวันเวลาสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามวันเวลาที่นัดหมายไว้โดยขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญ ในการ

บันทึกเสียง บันทึกภาพ นำเทปบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์ มาดำเนินการถอดเทป บันทึกเสียงเป็นเอกสารเพื่อสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สรุปรูปข้อมูลจากเอกสารและ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์รวมมาเป็นร่างการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของ วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. จัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษา เอกสารใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วย วิธีการพรรณนา

2. การแสดงข้อมูล (Data Display) ได้แก่ การนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิง ลึก (In - Depth Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์ แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ รวบรวมได้โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมใน ประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิง คุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องกระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

สภาพทั่วไปและสภาพปัญหาในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านจุดแข็ง โครงการวัด ประชา รัฐสร้างสุขด้วย 5ส มีพระสงฆ์ ประชาชนและหน่วยงาน เป็นผู้นำในชุมชนมีการทำงานร่วมกันปรับภูมิทัศน์ จัดระเบียบ พื้นที่ภายในวัด การทำงานจะมีการประชาสัมพันธ์ด้วยเสียงตามสายและสื่อออนไลน์เพื่อ แจ้งให้ร่วมตัวทำกิจกรรมจิตสาธารณะทำให้งานเรียบร้อยได้เร็วขึ้น ไม่ทำให้ขยะมูลฝอย ตกค้างอยู่ในพื้นที่อีกก็ทำให้เกิดความสะอาดในพื้นที่

ด้านจุดอ่อน มีพระสงฆ์และสามเณรเป็นบุคลากรภายในวัดมีจำนวนน้อยลงทุกวัน ถึงขยะมูลฝอยแบบแยกประเภทมีไม่เพียงพอ ประชาชนมองว่าการจัดการขยะมูลฝอยเป็น หน้าที่ของหน่วยงานในท้องถิ่นที่จะต้องจัดการ แม้แต่หน่วยงานอื่น เช่น ระดับอำเภอหรือ จังหวัดบอกว่า เป็นหน้าที่ของหน่วยงานในพื้นที่ที่จะต้องจัดการ จะไม่แทรกแซงการทำงาน กัน ประชาชนคิดว่าทั้งแบบแยกประเภทแล้วแต่ตอนเก็บขยะมูลฝอยก็มาเทรวมในรถคัน เดียว ทำให้ประชาชนทั้งขยะมูลฝอยไม่ค่อยแยกประเภทขยะมูลฝอย

ด้านโอกาส มีหน่วยงาน ประชาชนที่เป็นจิตอาสาเข้ามาให้การจัดการขยะมูลฝอยภายในพื้นที่บริเวณวัด หน่วยงานท้องถิ่นต้องประชาสัมพันธ์ใช้เสียงตามสายให้เกิดประโยชน์ เพื่อปลูกจิตสำนึกรักษารักรักษา ชุมชนสะอาดให้มากขึ้น จัดทำโครงการรักษารักรักษาชุมชนสะอาด หรือหน้าบ้านน่ามอง ส่งเสริมความรู้ปลูกฝังประชาชนและเด็กกับการจัดการขยะมูลฝอยภายในชุมชนเป็นประจำ เพราะปัจจุบันมีกระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและขยะมูลฝอยเกิดขึ้นมากมาย

ด้านอุปสรรค ประชาชนไม่เข้าใจและไม่ให้ความร่วมมือในการจัดการขยะมูลฝอย เพราะคิดว่าไม่ใช่เรื่องของตนเอง รถเก็บขยะและพนักงานไม่ค่อยมาเก็บขยะมูล ถนนวนในหมู่บ้านมีลักษณะแคบ บางจุดก็มีรถยนต์และสิ่งกีดขวางทางและบริเวณที่ตั้งถังขยะมูลฝอย รถเก็บขยะมูลฝอยมีขนาดใหญ่ ยิ่งในช่วงฝนตกทำให้การเก็บขยะมูลฝอยต้องใช้เวลาานกว่าเดิม

ด้านเสริมจุดแข็ง ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและนักท่องเที่ยวเป็นจิตอาสา โดยมีพระสงฆ์จะประสานงานกับหน่วยงานเป็นผู้นำและวางแผนดำเนินการแล้วปรึกษาหารือที่นำขยะที่แยกประเภทแล้วไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น นำไปขายเป็นทุนการศึกษา จะให้เป็นหน้าที่ของประชาชนและพระสงฆ์นั้น เพราะกลุ่มนี้เป็นกลุ่มต้นทางและกลางทาง คือการจัดเก็บขยะมูลฝอย การรวบรวมขยะมูลฝอยในถังขยะ แต่ปลายทางเป็นหน้าที่ของหน่วยงานในพื้นที่ที่จะนำขยะมูลฝอยไปจัดการตามระบบ

ด้านลดจุดอ่อน ต้องจัดโครงการ 5ส คือให้ชัดเจนและต่อเนื่องมาก พระสงฆ์และผู้นำชุมชน มีหน่วยงาน มีบุคลากร วางแผนดำเนินการ เก็บขยะแบ่งหน้าที่และพื้นที่ที่จะรับผิดชอบ มีการตั้งถังขยะมูลฝอยแยกประเภทให้มากขึ้นภายในบริเวณวัด แล้วปรึกษาหารือที่นำขยะที่แยกประเภทแล้วไปใช้ให้เกิดประโยชน์

กระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามทฤษฎี PDCA

การวางแผน (Plan) ด้านการวางแผนของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวางแผนใช้หลักบวร บ้าน วัด ราชการ มาวางแผนการวางแผนในการจัดการขยะมูลฝอยในงานศพพวงหรีดหรือดอกไม้ให้มีการรีไซเคิลพวงหรีดที่ใช้ประโยชน์ได้มากกว่า เช่น ต้นไม้ พอเสร็จงานก็ปลูกในวัดได้ ใช้ข้าวสาร อาหารแห้ง มาจัดหน้าศพพวงดอกไม้และพวงหรีด และยังมีพัดลม ผ้าห่ม อาหารสำเร็จรูปต่าง ๆ ก็เพื่อนำไปแจกให้กับผู้ด้อยโอกาส และมีจิตอาสาในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและรักษาความสะอาด

การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล (Do) ด้านการลงมือทำของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีการประชุมปรึกษาหารือหาบุคลากรทั้งพระสงฆ์และประชาชน จัดทีมงาน จิตอาสา ร่วมกันทำงาน เพื่อลดปริมาณขยะที่เกิดขึ้นแล้ว วัดก็จะ

อธิบายให้เจ้าภาพเข้าใจและมีส่วนร่วมในการจัดงานภายในวัดว่ามีคุณประโยชน์มากกว่าเดิมแถมยังได้บุญด้วย นำวิธีในการจัดขยะมูลฝอยของวัดมาปฏิบัติตามแผนย่อมเกิดให้เห็นผลในทางปฏิบัติเป็นที่ประจักษ์เกิดความสะอาดมีระเบียบ

การตรวจสอบ (Check) ด้านการตรวจสอบของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีหัวหน้าที่เป็นพระสงฆ์และฆราวาสคอยดูแลควบคุมเรื่องการจัดกาขยะมูลฝอย มีคณะกรรมการตรวจสอบ การจัดถึงขยะรองรับแยกประเภทชัดเจน นำสิ่งนั้นมาวิเคราะห์แล้วสร้างกระบวนการใหม่ให้ดีกว่าเดิม

การปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข (Act) ด้านการแก้ไขของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เพิ่มความรู้ความเข้าใจของทีมงานบุคลากรให้เข้าใจเรื่องการจัดการขยะมูลฝอยมากขึ้นกว่าเดิม และจัดทีมงาน จัดบุคลากร จัดระบบเพื่อความสะดวกในการจัดการขยะมูลฝอย ให้การทำงานนำการสนใจเมื่อเราเห็นจุดบกพร่องของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ ให้เป็นกระบวนการย่อมเกิดประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องกระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิเคราะห์สภาพทั่วไปในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านจุดแข็ง โครงการวัด ประชา รัฐสร้างสุขด้วย 5ส มีพระสงฆ์ ประชาชนและหน่วยงาน เป็นผู้นำในชุมชนมีการปรับภูมิทัศน์ ใช้พื้นที่ของวัดในการดำเนินกิจกรรม ด้านจุดอ่อน มีพระสงฆ์เป็นบุคลากรภายในวัดมีจำนวนน้อยลงทุกวัน จึงทำให้การจัดการขยะมูลฝอยภายในวัดเป็นเรื่องยาก ด้านโอกาส พระสงฆ์เป็นที่เคารพเชื่อมั่นของประชาชนในพื้นที่ พระสงฆ์และประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของเด็กรุ่นใหม่ เพราะปัจจุบันมีกระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและขยะมูลฝอยเกิดขึ้นมากมาย การท่องเที่ยวได้บุญได้รักษาสีสิ่งแวดล้อมพร้อม ๆ กันได้ ด้านอุปสรรค ประชาชนคิดว่าไม่ใช่เรื่องของตนเอง รถเก็บขยะมูลฝอยมีขนาดใหญ่ ยิ่งในช่วงฝนตกทำให้การเก็บขยะมูลฝอยต้องใช้เวลาานกว่าเดิม ด้านเสริมจุดแข็ง ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและนักท่องเที่ยวเป็นจิตอาสา ต้องทำอย่างต่อเนื่องอย่างมีสำนึก ด้านลดจุดอ่อน มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและนักท่องเที่ยวทั้งขยะมูลฝอยในถังขยะมูลฝอย วางแผนดำเนินการที่นำขยะไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสังฆรักษ์อนันต์ สุทธิมิโน และคณะ (2564) ได้

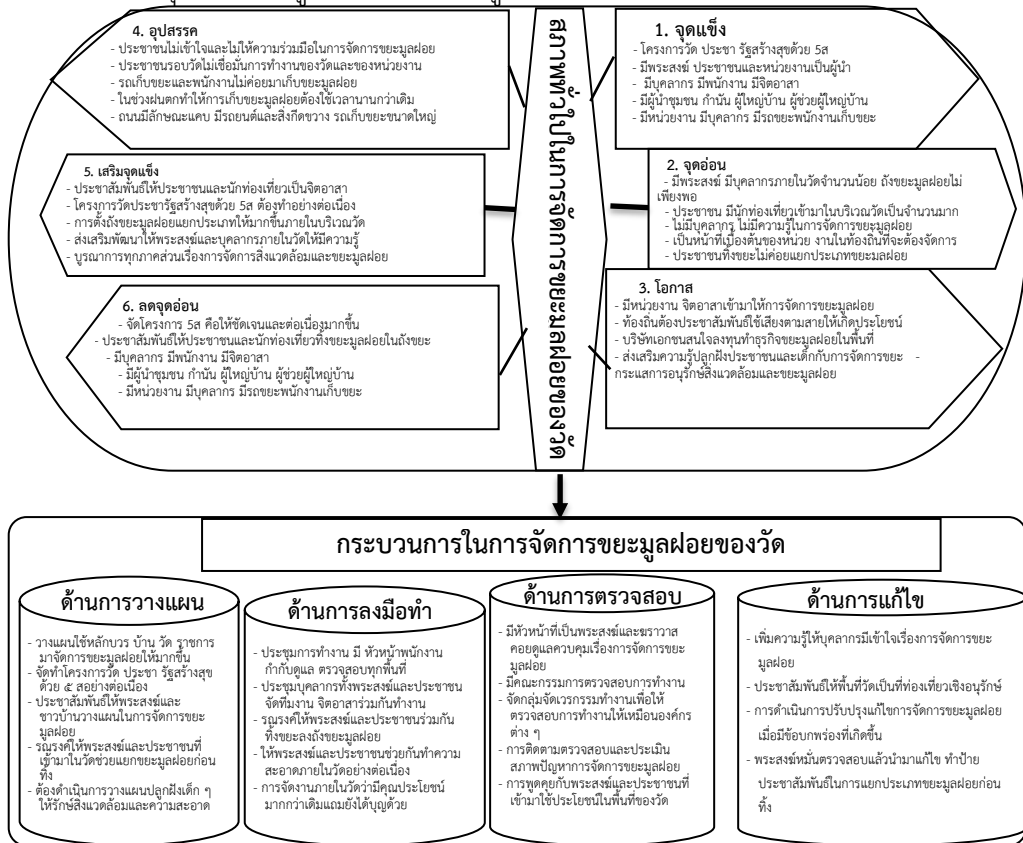
วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานฯ 2. ประกาศนโยบาย 3. อบรมให้ความรู้ 4. สรรวจแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ 5. จัดทำแผนปรับปรุง 6. พิธีเปิด การทำสะอาดครั้งใหญ่ 7. ตรวจประเมินพื้นที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาจินตวัฒน์ จารุวฑฒโน และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารวัดสร้างสุขด้วยกิจกรรม 5ส จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารวัดเป็นนโยบายสำคัญของคณะสงฆ์จังหวัดสิงห์บุรี เพราะเป็นนโยบายจากมหาเถรสมาคมที่กำลังให้วัดทุกวัดพัฒนาวัดของตนเองตามหลัก 5ส มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการขับเคลื่อนงาน มีการประชุมคณะทำงาน มีการอบรมจากทางคณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างพัฒนาพื้นที่สีเขียว ให้มีไม้ยืนต้นที่ให้ความร่มรื่น เย็นสบาย อย่างเพียงพอและเหมาะสม

2. เพื่อศึกษากระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการวางแผน เป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างวัด บ้าน และหน่วยงาน มีการประชุมร่วมกันจัดทำแผนการทำงานในแต่ละปี และต้องดำเนินการวางแผนปลูกฝังเด็ก ๆ ในโรงเรียนให้รักษาความสะอาดและรักษาสีสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ด้านลงมือทำ มีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามการปฏิบัติงาน จัดงานภายในวัดว่าให้จัดเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าเดิมแถมยังได้บุญด้วย ด้านการตรวจสอบ มีคณะกรรมการตรวจสอบการทำงาน ประชาชนทั่วไปเข้ามาจัดงานภายในวัดว่าให้จัดเป็นสิ่งที่มีความหมายจะเป็นต้นไม้หรือพัดลม หรือผ้าห่มเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อีก ด้านการแก้ไข ประชาสัมพันธ์ให้พื้นที่วัดเป็นที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีการประชาสัมพันธ์ปลูกจิตสำนึก จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะมูลฝอยมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสังฆรักษ์อนันต์ สุทธิมน และคณะ (2564) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ คือ รูปแบบการวางแผน การวางแผนพัฒนาสาธารณูปการของวัดตามแผนยุทธศาสตร์ รูปแบบการลงมือปฏิบัติ คือ การบริหารจัดการการพัฒนาลงมือปฏิบัติ รูปแบบการตรวจสอบ โดยจัดให้มีการประเมินผลตามแผนที่กำหนด วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้อง และ รูปแบบการปรับปรุงแก้ไข โดยประเมินผลตามแผนที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระบุญธรรม ชุ่มเย็น และคณะ (2561) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศูนย์เรียนรู้การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของวัด จังหวัดปทุมธานี ขยะมูลฝอยในวัดส่วนใหญ่มาจากขยะวัสดุบรรจุห่อหุ้มอาหารและขยะจากกิจกรรมการฌาปนกิจศพ วัดต้องให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยในวัด การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของวัด หลักการและแนวคิด ภายใต้หลักการลดปริมาณและใช้ประโยชน์จากขยะมูลฝอยตามแนวคิดสิ่งแวดล้อม

ศึกษาที่เป็นการให้ความรู้ สร้างเจตคติ นำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง แนวคิดการเรียนรู้และศูนย์เรียนรู้ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สู่ผ่านความรู้ สร้างเจตคติที่ดี และสร้างทักษะปฏิบัติในการจัดการขยะมูลฝอย

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง กระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ ดังแสดงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

ที่มา: พระสมพล ยสชาโต (2566) จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า กระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ คือ

วิเคราะห์สภาพทั่วไปและสภาพปัญหาในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามทฤษฎี SWOT

จุดแข็ง การจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า วัดจัดทำโครงการ รัฐ ประชา รัฐสร้างสุข ด้วย 5ส อย่างต่อเนื่องที่ทำงานร่วมกับหน่วยงาน คณะสงฆ์มีการทำงานในโครงการพลังบวร บ้าน วัด ราชการการจัดการขยะมูลฝอยในวัดในชุมชนก็จะเกิดผลดีมาก อีกทั้งวัดมีบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นพระสงฆ์หรือฆราวาสที่เป็นเจ้าหน้าที่ของวัด คอยดูแลรักษาและทำความสะอาดอยู่เสมอ โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้นำในการจัดการขยะมูลฝอยและประชาสัมพันธ์ในการจัดการขยะมูลฝอยในการแยกประเภทขยะมูลฝอย พระสงฆ์ในวัดเป็นตัวอย่างเป็นต้นแบบในการแยกประเภทขยะมูลฝอย ประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกให้รับความสะดวกของวัดและชุมชน

จุดอ่อน การจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในแต่ละวัด มีพระสงฆ์ สามเณร และบุคลากรภายในวัดจำนวนน้อย วัดทำได้ช้าเพราะจำนวนพระสงฆ์เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา วัดจะต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาวัดของตัวเองมากกว่าการพึ่งพาจากภาครัฐ วัดเป็นสถานที่ท่องเที่ยวทำให้มีประชาชน มีนักท่องเที่ยวเข้ามาในบริเวณวัดเป็นจำนวนมาก ประชาชนส่วนใหญ่จึงไม่ให้ความร่วมมือในการทิ้งขยะมูลฝอยลงถังและยังไม่คิดแยกประเภทขยะก่อนทิ้ง

โอกาส การจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า หน่วยงานและประชาชนเข้ามาช่วยเก็บกวาดขยะมูลฝอย เพราะกระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม หน่วยงานท้องถิ่นต้องประชาสัมพันธ์ ใช้เสียงตามสายหรือสื่อออนไลน์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ ในการชักชวนการแยกขยะมูลฝอย ตั้งแต่ต้นทาง และส่งเสริมความรู้และปลูกฝังการจัดการขยะมูลฝอยให้กับประชาชนและเด็ก ๆ ในชุมชน

อุปสรรค การจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประชาชนไม่เข้าใจและไม่ให้ความร่วมมือในการจัดการขยะมูลฝอยจึงทำให้เห็นผลได้ยาก ประชาชนรอบวัดไม่เชื่อมั่นการทำงานของวัด วัดมีประชากรแฝง เช่น นักท่องเที่ยว จึงมีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การบิณฑบาตของพระสงฆ์อาหารที่ประชาชนใส่บาตรมีการใส่ถุงพลาสติกก่อนใส่บาตรจึงทำให้ขยะประเภทถุงพลาสติกนี้มากขึ้นในวัด ทำให้ผู้นำและประชาชนต่างคนต่างทำ ทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานร่วมกัน

เสริมจุดแข็ง การจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและนักท่องเที่ยวเป็นจิตอาสาให้ช่วยกันเก็บกวาดขยะมูลฝอยภายในพื้นที่วัด จัดตั้งโครงการหรือให้รางวัลกับชุมชนที่เป็นต้นแบบกับการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนในวัดเพื่อเป็นเครื่องกระตุ้นในการรักษาความสะอาด ทุกวัดมีโครงการวัด

ประชา รัฐสร้างสุขด้วย 5ส ก็ต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีการตั้งถังขยะมูลฝอยแยกประเภทให้มากขึ้นภายในบริเวณวัด

ลดจุดอ่อน การจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า จัดทำโครงการ 5ส อย่างจริงจังอย่างต่อเนื่อง การทำงานต้องต่อเนื่อง ทำความสะอาดเรื่องขยะมูลฝอยให้เป็นลำดับแรกระหว่างวัดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ภาครัฐ ชุมชน เอกชน เข้าไปช่วยวัดในการคัดแยกขยะมูลฝอย สนับสนุนคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะสิ่งแวดล้อมและใช้ กระแสการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย ภายในบริเวณพื้นที่วัด

กระบวนการในการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตาม ทฤษฎี PDCA การวางแผน (Plan) ด้านการวางแผนของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวางแผนใช้หลักบรร บ้าน วัด ราชการ มาวางแผนเตรียมการ จัดการขยะมูลฝอยให้มากขึ้น จัดทำโครงการวัดประชารัฐสร้างสุขด้วย 5 ส อย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นโครงการที่จัดการขยะมูลฝอยของวัดไปในตัวด้วย ประชาสัมพันธ์ให้พระสงฆ์และ ชาวบ้านประชุมการวางแผนในการจัดการขยะมูลฝอย รณรงค์ให้พระสงฆ์และประชาชนที่ เข้ามาในวัดช่วยแยกขยะมูลฝอยก่อนทิ้ง มีการประชุมหารือกับผู้นำชุมชนในการจัดการ ขยะมูลฝอย ประชาสัมพันธ์กับประชาชนที่ใช้พื้นที่ในวัด ไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ให้เก็บขยะ มูลฝอยให้แยกขยะอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เวลาว่างในวัดจะจัดการเศษอาหารแบบไหน หรือในงานศพพวงหรีดหรือดอกไม้ ให้มีการรีไซเคิลพวงหรีดหรือนโยบายเกี่ยวกับพวงหรีด ที่ใช้ประโยชน์ได้มากกว่า เช่น ต้นไม้ เสริ่งงานก็ปลูกในวัดได้ ใช้ข้าวสาร อาหารแห้ง มาจัด หน้าศพแทนดอกไม้และพวงหรีด การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล (Do) ด้านการลงมือทำ ของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีการประชุมปรึกษา หรือหาบุคลากรทั้งพระสงฆ์และประชาชน จัดทีมงาน จัดอาสาสมัครกันทำงาน นำความรู้ การจัดการขยะมูลฝอยไปปลูกฝังเยาวชน เป็นเด็กนักเรียนในโรงเรียนเพื่อให้เด็กเป็นส่วน ร่วมในการรักษาความสะอาดของวัดของชุมชน รณรงค์ให้พระสงฆ์และประชาชนให้ พระสงฆ์และประชาชนช่วยกันทำความสะอาดภายในวัดอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา แยก ประเภทขยะมูลฝอยก่อนทิ้งแยกขยะมูลฝอยแต่ละประเภทนำไปจัดการนำไปขายเพื่อลด ปริมาณขยะที่เกิดขึ้นแล้ว อีกอย่างเป็นการลดภาระให้กับหน่วยงานที่เข้ามาเก็บขยะมูลฝอย หรือนำขยะมูลฝอยไปขายแล้วนำเงินเข้าวัดเพื่อไว้จัดอบรมเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากรในการ จัดเก็บขยะมูลฝอย หรือนำไปสนับสนุนด้านการศึกษาของพระสงฆ์ สามเณรหรือเด็ก ๆ ใน เขตใกล้เคียงกับวัด การรณรงค์ให้รักษาความสะอาดควบคู่กับการใช้กฎหมายในการจัดการ ขยะมูลฝอย การตรวจสอบ (Check) ด้านการตรวจสอบของการจัดการขยะมูลฝอยของวัด ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีหัวหน้าที่เป็นพระสงฆ์และฆราวาสคอยดูแลควบคุม

เรื่องการจัดการขยะมูลฝอย มีคณะกรรมการตรวจสอบ จัดกลุ่มจัดเวรทำงานการทำงาน เพื่อให้ตรวจสอบการทำงานให้เหมือนองค์กรต่าง ๆ แล้วคอยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะมูลฝอย พระสงฆ์จะอำนวยความสะดวกในการเก็บขยะมูลฝอย ภายใน และนำขยะมูลฝอยไปไว้ในส่วนที่กำหนดไว้ เรื่องการจัดการขยะมูลฝอยกับพระสงฆ์ และประชาชนที่เข้ามาใช้ประโยชน์ในพื้นที่ของวัดเพื่อได้นำไปแก้ไขให้เกิดความสะอาด ภายในบริเวณวัด การจัดการขยะมูลฝอยมีหลายวิธีมีการเผา มีการฝังกลบ มีการรีไซเคิล การทำปุ๋ยหมัก เป็นต้น การปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข (Act) ด้านการแก้ไขของการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เพิ่มความรู้ความเข้าใจของทีมงาน บุคลากรให้เข้าใจเรื่องการจัดการขยะมูลฝอยมากขึ้นกว่าเดิม และจัดทีมงาน จัดบุคลากร จัดระบบเพื่อความสะดวกในการจัดการขยะมูลฝอย ประชาสัมพันธ์และณรงค์ให้พื้นที่วัด เป็นที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ให้พระสงฆ์และประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย ในบริเวณพื้นที่วัด ประชาสัมพันธ์ลดการใช้ขยะพลาสติกใช้ภาชนะที่ทำจากวัสดุธรรมชาติ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกเพื่อชี้แจงกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะมูลฝอยสามารถ นำมารีไซเคิลได้ และผลที่จะเกิดขึ้นต่อชุมชนต่อท้องถิ่นที่มีความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ในการทำปุ๋ยหมัก ทำปุ๋ยอินทรีย์แล้วนำมาแนะนำประชาชนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1. คณะกรรมการการทำงานในโครงการ ควรปรับวิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาคพระสงฆ์ ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยกันมากยิ่งขึ้น
2. พระสงฆ์ควรเรียนรู้การใช้สื่อสารสนเทศ สื่อออนไลน์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น เพื่อปรับรูปแบบการดำเนินงานได้ให้มีความสอดคล้องกับสังคมในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการให้ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ รณรงค์ ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยให้พระสงฆ์และประชาชนแต่ละชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการลดการเกิดขยะ การคัดแยกขยะมูลฝอยจากครัวเรือน
2. ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจการคัดแยกประเภทขยะออกเป็นแต่ละประเภท ขยะรีไซเคิลนำไปขายหรือนำไปแปรรูป ขยะเศษอาหารทำปุ๋ยหมักใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอยของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2547). *คู่มือปฏิบัติ: การนำขยะมูลฝอยมาใช้ให้เกิดประโยชน์สำหรับวัดในพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมควบคุมมลพิษ. (2562). *คู่มือแนวปฏิบัติการลด และคัดแยกขยะมูลฝอย ในหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้โครงการ ทำความดีด้วยหัวใจ ลดภัยสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: บริษัท อีซี จำกัด.
- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2561). *วัดกับการจัดการสิ่งแวดล้อม*. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://datacenter.deqp.go.th/service-portal/g-green/Thailandgreenerligion/bhudist-andenvironment>.
- พระครูสังฆรักษ์อนันต์ สุทธิมนและคณะ. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐสร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 171 - 182
- พระธรรมรัตนารณ. (2563). *คู่มือและแนวปฏิบัติ โครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุขโดยคณะกรรมการฝ่ายสาธารณูปการของมหาเถรสมาคม*. นนทบุรี: นิติธรรมการพิมพ์.
- พระบุญธรรม ชุ่มเย็น และคณะ. (2561). รูปแบบการพัฒนาศูนย์เรียนรู้การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของวัด จังหวัดปทุมธานี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(1), 332 - 343.
- พระมหาจันทวัฒน์ จารุวฑฒโน และคณะ. (2563). รูปแบบการบริหารวัดสร้างสุขด้วยกิจกรรม 5 ส จังหวัดสิงห์บุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(1), 198-209.

การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี*

INTEGRATING TISIKKHA PRINCIPLES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF THE OFFICE OF EDUCATIONAL SERVICE AREAS, RATCHABURI PROVINCE

วินัส ธรรมสารโรธ, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรพล สุธะพรหม
Venus Thamsarorat, Kiettsak Suklueang, Surapon Suyaprom
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: Venusthamsarorat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลภาคสนาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน และเชิงคุณภาพ จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูป/คน นำไปวิเคราะห์แบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักไตรสิกขาส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. รูปแบบการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ดังนี้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน นำหลักไตรสิกขาบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1. ศีล: พฤติกรรม โดยประพฤติ ปฏิบัติในทางที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจ 2. สมาธิ: จิตใจมุ่งมั่น โดยปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ 3. ปัญญา: องค์ความรู้ โดยมีสติและแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักไตรสิกขา; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

* Received September 9, 2023; Revised September 14, 2023; Accepted September 15, 2023

Abstract

The objectives of this research article were to study 1. Human resource development 2. Factors affecting human resource development and 3. To present a model for integrating TISIKKHA, Threefold Trainings, Principles for human resource development of the Ratchaburi Educational Service Area Office. The research was conducted by the mixed research methods. The quantitative research used a survey method by collecting field data from a sample of 332 people and the qualitative method collected data from document study and in-depth interviewing 18 key informants. Data were analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research were found that: 1. Human resource development of the Ratchaburi Educational Service Area Office was found to be by overall at a high level, sorted as follows: professional self-development, the spirit of being a teacher, potentials and for learning management Knowledge, ability to use digital technology and skills in performing duties 2. Factors affecting human resource development were found to be Human resource development process and the Tisikkha principles affected human resource development of the Ratchaburi Provincial Educational Service Area Office with statistically significance at the 0.05 level. 3. Model of integrating the Threefold Training Principles for human resource development. There was a relationship as follows. Develop human resources in 5 areas, using the three-fold trainings principles integration for human resource development, consisting of 1. Sila, precepts: behavior by behaving and acting in a good way, both physically, verbally, and mentally. 2. Samadhi, concentration: the mind is determined by performing work by always paying attention to checking the results. 3. Panna, Wisdom: knowledge by being conscious and correcting using reason.

Keywords: Integration; Tisikkha Principles; Human Resource Development

บทนำ

จังหวัดราชบุรีสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 3 ซึ่งพบว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดราชบุรี พบว่ายังมีปัญหาอยู่หลายด้านทั้ง 1. บุคลากรที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่งาน กศจ. เป็นกลุ่มอำนวยการ ซึ่งวาระการประชุมส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทำให้บุคลากรผู้จัดทำรายงานการประชุมไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ในการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ อาจส่งผลเสียหายได้ในอนาคต 2. การกำหนดการประชุมในบางครั้ง ไม่สามารถกำหนดได้เองตามความประสงค์ ขึ้นอยู่กับเรื่องที่ได้รับแจ้งในแต่ละคราว ซึ่งบางครั้งการประชุมต้องจัดแบบกระชั้นชิด การเตรียมความพร้อม การจัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุม ไม่ทันต่อความต้องการ เนื่องจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ 3. งบประมาณในการประชุมที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย ตามที่ได้รับจัดสรรมีเพียงค่าเบี้ยประชุม ค่าเดินทางไปราชการ และค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ซึ่งทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายรูปเล่มเอกสารในการประชุม ค่าวัสดุอุปกรณ์ประกอบการประชุม และค่าอาหาร ส่งผลให้ต้องขอใช้งบประมาณสำนักงานที่มีอยู่เพียงน้อยนิดในการดำเนินงานในสำนักงาน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการภาค 3, 2562)

ดังนั้นบุคลากรด้านการศึกษายังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นครูที่มีทักษะความสามารถสอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักไตรสิกขาเข้ามาพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา ส่วนที่เป็น ศีล คือองค์ประกอบของ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ศีลสิกขา มีจุดมุ่งหมายเพื่อการประพฤติดีประพฤติถูกตามหลักทั่วไป ทั้งทางกาย ทางวาจา เป็นการทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำตนให้เดือดร้อน ในการที่เกี่ยวข้องกันอยู่ของสังคมมนุษย์ ครอบครัว สภาพแวดล้อม ส่วนที่เป็นสมาธิ ประกอบด้วย สัมมาวายามะ สัมมาสมาธิ และสัมมาสติ เรียกว่าจิตสิกขา คือสามารถบังคับจิตใจของตัวเองไว้ได้ ในสภาพที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดตามที่ตนต้องการ ให้อยู่ในลักษณะที่พร้อมมีสมรรถภาพที่สุดในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ทางจิต ส่วนที่เป็น ปัญญา ประกอบด้วย สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะ หรือเรียกว่าปัญญาสิกขา หมายถึง การฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันถูกต้องและสมบูรณ์ถึงที่สุดในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามที่แท้จริง (สัจธรรม) ความจริงที่ไม่ใช่ความจริงแท้ คือความจริงตามความเข้าใจ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) โดยนำเข้ามา บูรณาการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ให้เป็นผู้ที่มี ธรรม มีทีมงาน มีทุนทางสติ ปัญญา และสังคม ในการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาประเทศ

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการตามหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี” โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาพัฒนาด้านจิตใจด้วย โดยศึกษาเกี่ยวกับหลักไตรสิกขาและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีหรือไม่อย่างไร ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่โดยอาศัยการบูรณาการระหว่างศาสตร์ตะวันตกและหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และช่วยให้นักวิจัย นักวิชาการ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางที่นำเสนอต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวโดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 332 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 181 ตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 4 คน ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 4 คน บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี จำนวน 3 คน ตัวแทนผู้ปกครอง จำนวน 2 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวม 18 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3. หลักสูตรศึกษา และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ส่วนในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 181 ตัวอย่าง และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้งหนึ่ง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{X} = 4.12$) อันดับสามคือ ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.08$) ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.05$) และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี

ตัวแปรการพัฒนาผู้สูงอายุ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.635	.170		3.733**	.000
การพัฒนา (Pro3)	.367	.073	.364	5.047**	.000
การฝึกอบรม (Pro2)	.310	.079	.327	3.906**	.000
การศึกษา (Pro1)	.183	.057	.217	3.212**	.002

Multiple R = .839c R² = .705 Adjusted R² = .700 Std. Error = .336

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1. พบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .700 แสดงว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 70.0 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .635 + .367Pro3 + .310Pro2 + .183Pro1$$

$$ZY = .364ZPro3 + .327ZPro2 + .217ZPro1$$

สมมติฐานที่ 2 หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล (พฤติกรรม) สมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น) ปัญญา (องค์ความรู้) อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หลักไตรสิกขาที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี

ตัวแปรหลักไตรสิกขา	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.723	.248		10.987**	.000
ปัญญา (องค์ความรู้) (Sikka3)	.203	.080	.232	2.537*	.012
ศีล (พฤติกรรม) (Sikka1)	.181	.086	.192	2.096*	.037

Multiple R = .386b R² = .149 Adjusted R² = .139 Std. Error = .569

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักไตรสิกขาส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ปัญญา (องค์ความรู้) และศีล (พฤติกรรม) โดยมีเพียงสมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น) เท่านั้นไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีในการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .139 แสดงว่า หลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 13.9 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 2.723 + .203Sikka3 + .181Sikka1$$

$$ZY = .232ZSikka3 + .192ZSikka1$$

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 รูปแบบการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี มีดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ และมีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยนำหลักไตรสิกขาเข้ามาบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 1. ศีล : พฤติกรรม โดยประพฤติ ปฏิบัติในทางที่ดีทั้งทางกาย วาจา ใจระเบียบ วินัย ความผิชอบและตรงต่อเวลา 2. สมาธิ : จิตใจมุ่งมั่น โดยปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ฝึกฝนตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำวัตร สวดมนต์เพื่อให้จิตใจสงบสุข 3. ปัญญา : องค์ความรู้ โดยยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีสติและแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล ปฏิบัติขัดเกลาจิตใจลดความโลภ โกรธ หลง ทำงานแบบรู้จริง ลงมือปฏิบัติ และสัมผัสผลลัพธ์ที่ดี นอกจากนั้นยังอาศัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ทั้งด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ รองลงมาคือ มีจิตวิญญาณความเป็นครู อันดับสามคือ ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา (2562) เรื่อง รูปแบบ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือด้านความจงรักภักดี ด้านความกล้าหาญ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความเป็นทหารอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัตร กระสังข์ (2557) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ เพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยน มาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชน ให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่า วัฒนธรรมอันดีงาม

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา โดยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกัน ทำนุบำรุงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 70.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของสายรุ้ง บุณพาพันธ์ (2558) เรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า 1. การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) คือการพัฒนาที่ตัวบุคคลเพื่อให้บุคคลนั้น ๆ มีศักยภาพในการสนองตอบต่อความต้องการขององค์การและสังคมโดยมีกิจกรรมต้องปฏิบัติได้แก่การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Capacities) ตลอดจนทัศนคติ (Attitude) 2. การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่างเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยได้มีการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาข้าราชการพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ด้านหลักไตรสิกขาส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ปัญญา (องค์ความรู้) และศีล (พฤติกรรม) โดยมีเพียง สมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น)

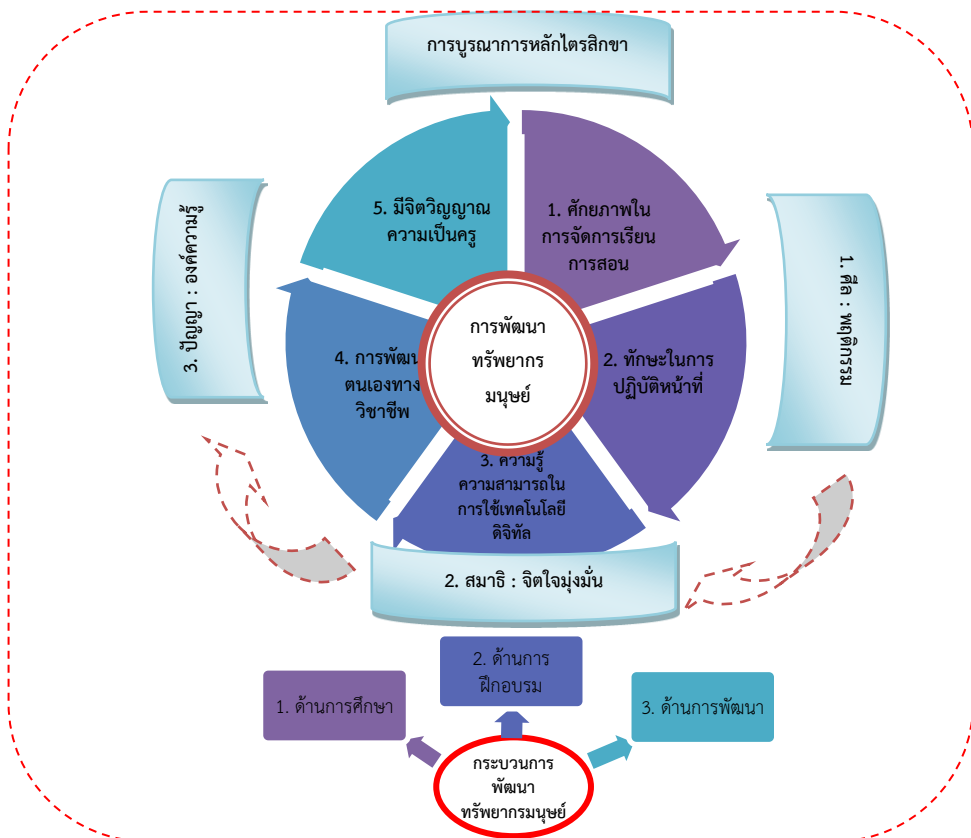
เท่านั้นไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีในการศึกษารั้งนี้ โดยหลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 13.9 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดสิทธิชัย วิสุโท (หวานผล) (2564) เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ การพัฒนา และสวัสดิการของผู้สูงอายุ นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักพุทธธรรมคือหลักไตรสิกขา 3 เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ถูกต้องตามหลักการและหลักธรรม ดังนี้ 1. สีสสิกขา ประกอบด้วย จัดกิจกรรมด้านศาสนา โดยนิมนต์พระมาสอนธรรมะและสันทนาธรรมจากนักบวช จัดปฏิบัติธรรมรักษาศีลที่วัด ทุกวันพระ สวดมนต์ทำบุญตักบาตรและการปฏิบัติธรรมร่วมกัน ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ร่วมกัน 2. จิตตสิกขา ประกอบด้วย มีการมีการเปิดห้องสวดมนต์หรือห้องทำสมาธิระหว่างรอแพทย์ตรวจส่งเสริมฝึกการเย็บปักถักร้อย การทำขนมไทยและมีโครงการฝึกปฏิบัติธรรมให้แก่ผู้สูงอายุทุกวันพระ 3. ปัญญาสิกขา ประกอบด้วย มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย จิตใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ มีภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ รูปแบบการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี มีดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ และมีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยนำหลักไตรสิกขาเข้ามามีบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 1. ศีล : พุทธกรรม โดยประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจ มีระเบียบ วินัย ความผิชอบและตรงต่อเวลา 2. สมาธิ : จิตใจมุ่งมั่น โดยปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ฝึกฝนตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำวัตร สวดมนต์เพื่อให้จิตใจสงบสุข 3. ปัญญา : องค์ความรู้ โดยยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีสติและแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล ปฏิบัติขัดเกลาจิตใจเสลดความโลภ โกรธ หลง ทำงานแบบรู้จริง ลงมือปฏิบัติ และสัมผัสผลลัพธ์ที่ดี นอกจากนั้นยังอาศัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ทั้งด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย สุขตาม (2555) เรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา 4 ไตรสิกขา สปัจริยธรรม 7 จริต 6 รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้

รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่าง ๆ จากการคิดเรื่องบัว 4 เหล่าอันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพระพุทธศาสนา สำหรับหลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น พระพุทธศาสนานเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับมิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย 1. ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยไม่เน้นการบรรยายแต่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบร่วมมือ สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน การมอบหมายงานและการนิเทศงาน และจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธี Active Learning 2. ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีทักษะในการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหา การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล การเจรจาต่อรองและความฉลาดทางอารมณ์ การบริหารความสมดุลในชีวิตสร้างความมั่นใจในตัวเอง 3. ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยสามารถใช้โปรแกรมเพื่อสร้างสื่อดิจิทัลได้อย่างดีและมีความทันสมัย สามารถใช้งานอินเทอร์เน็ตได้อย่างรวดเร็วและตรงตามที่ต้องการ สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว นำโปรแกรมต่าง ๆ และสื่อออนไลน์มาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์และมีจริยธรรม 4. การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับองค์กรและระดับเครือข่าย พัฒนาสมรรถนะและพัฒนาตนเอง แสดงบทบาทในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรและสร้างนวัตกรรม พัฒนาทัศนคติทางบวกทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน 5. มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้สัมฤทธิ์ผล ศรัทธาในผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน พร้อมจะพัฒนาตนเองเพื่อสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเสมอภาค มีความเสียสละในงานครู แสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ประจักษ์ น่าชื่นชม ถ่ายทอดความรู้ด้วยความทุ่มเท เพื่อประโยชน์ต่อลูกศิษย์

โดยนำหลักไตรสิกขาเข้ามามีบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 1. ศีล: พฤติกรรม โดยประพฤติปฏิบัติในทางที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจ มีระเบียบ วินัย ความผิชอบและตรงต่อเวลา 2. สมาธิ: จิตใจมุ่งมั่น โดยปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำวัตร สวดมนต์เพื่อให้จิตใจสงบสุข 3. ปัญญา: องค์ความรู้ โดยยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีสติและแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล ปฏิบัติขัดเกลาจิตใจลดความโลภ โกรธ หลง ทำงานแบบจริงจัง ลงมือปฏิบัติ และสัมผัสผลลัพธ์ที่ดี นอกจากนั้นยังอาศัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี ทั้งด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีควรมีนโยบายพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการศึกษายุคใหม่ ทั้งเรื่องของการประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้บุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีควรมีนโยบายเกี่ยวกับการนำหลักไตรสิกขามาเป็นหลักในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีความถึงพร้อมด้วยพฤติกรรมอันดี มีสติ และปัญญาสอดคล้องกับโลกสมัยใหม่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีควรส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันรักษาศิล 5 เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแม่พิมพ์ของชาติ เพื่อพัฒนานักเรียน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีควรพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างดี

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีควรพัฒนาในลักษณะของการบูรณาการ เชื่อมโยงความคิดรวบยอดกับวิถีชีวิตของผู้เรียน ผู้สอนมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้ มีวินัยในการเรียนรู้ ติดตาม ช่วยเหลือให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำในด้านการจัดการศึกษาของเขตการศึกษาในแต่ละจังหวัด เพื่อให้เห็นความเหลื่อมล้ำและช่องว่างของการศึกษาในพื้นที่เมืองกับพื้นที่ชนบท

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการพัฒนาทางเทคโนโลยีว่าส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทยอย่างไรบ้าง

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มบริหารงานบุคคล. (2562). รายงานผลการดำเนินงาน โครงการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานศึกษาธิการภาค 3.
- ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา. (2562). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย (ดุชนิพนธ์ปรัชญา ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปลัดสิทธิชัย วิสุโท (หวานผล). (2564). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี (ดุชนิพนธ์ปรัชญา ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วันชัย สุขตาม. (2555). การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ (ดุชนิพนธ์ปรัชญา ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สายรุ้ง บุบผาพันธ์. (2558). การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ดุชนิพนธ์ปรัชญา ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2565). บุคลากร. สืบค้น 7 มกราคม 2565, จาก <http://rb2.go.th/index.php#>
- อนุวัต กระสังข์. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม (ดุชนิพนธ์ปรัชญา ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row.

การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี*

TRISIKKHA INTEGRATION FOR PROMOTING THE ELDERLY LIFE QUALITY DEVELOPMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN PATHUMTHANI PROVINCE

สมณชา สุภาวิมล, บุญตัน ดอกไธสง, สมาน งามสนิท

Sumoltha Supawimol, Boonton Dockthaisong, Smarn Ngamsanit

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sumnthasuphawiml@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และ 3. นำเสนอการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยผู้สูงอายุ การพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พบว่า การพัฒนาผู้สูงอายุและหลักไตรสิกขา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และ 3. การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ พบว่า การพัฒนาผู้สูงอายุ ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยผู้สูงอายุ การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ การพัฒนาและเผยแพร่

*Received July 19, 2023; Revised August 28, 2023; Accepted September 1, 2023

องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ และบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาล คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่
1. ศีล ด้านพฤติกรรม 2. สมาธิ ด้านจิตใจ และ 3. ปัญญา ด้านความรู้
คำสำคัญ: หลักไตรสิกขา; การพัฒนา; คุณภาพชีวิต; ผู้สูงอายุ

Abstract

The objectives of this research article were 1. To study the condition of the elderly life quality, 2. To study the factors affecting the elderly life quality and 3. To propose the model Trisikkhā integration for promoting the elderly life development of local Administrative Organizations in Pathum Thani Province. The research was conducted by using mixed method research. The quantitative research used a questionnaire to collect the data from 312 samples and analyzed data by using social science application. The qualitative research was conducted by using in-depth interviews with 18 key informants and focus group discussion with 10 experts. The data were analyzed by using content descriptive interpretation.

The research findings were as follow: 1. The elderly life quality in overall and all aspect including 1. Promoting the development of the elderly 2. Management for work on the elderly and personnel development on the elderly 3. Preparing the population for the elderly 4. dissemination of knowledge on the elderly and 5. Protection for the elderly were at high level. 2. The factors affecting the elderly life quality were found that 1. The development of the elderly's quality of life and Trisikkhā were positively correlated in the same direction 3. Trisikkhā integration for promoting the elderly life development of local Administrative Organizations were found included the preparing the population for aging, promotion of elderly development, social protection for the elderly, management for the development of geriatric work and personnel development in geriatrics, development and dissemination of knowledge on the elderly and Trisikkhā integration for promoting the elderly life development as follows: 1. Sīla (Behavior) 2. Samādhi (the mind) 3. Pañyā (knowing)

Keywords: Trisikkhā; Development; Quality of Life; The Elderly

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากรเข้าสู่การเป็นประชากรสูงวัย มีสัดส่วนประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 และมีอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และพบว่า พ.ศ. 2566 มีประชากรสูงอายุ 9.6 ล้านคน หรือร้อยละ 14 คาดว่าในปี พ.ศ. 2564 จะมีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นเป็น 14 ล้านคน หรือร้อยละ 20 นั้นหมายถึง ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) (จุฑารัตน์ แสงทอง, 2560) จากข้อมูลของ United Nations World Population Ageing กล่าวว่า ประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิง ที่ไม่สามารถใช้แรงงานตนเองเพื่อสร้างรายได้เลี้ยงตัว คือ เด็กและผู้สูงอายุ ที่มีจำนวนมากกว่าประชากรในวัยแรงงาน ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน และมีอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 10 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน อัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 7 ขึ้นไป และสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) เป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุ ในพื้นที่เดียวกัน และมีอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน อัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 14 ขึ้นไป จึงเป็นเหตุผลที่คนไทยต้องตระหนักและรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์นี้ เนื่องจากสังคมไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปี 2568 หรืออีกไม่ถึง 10 ปีข้างหน้า ซึ่งคนไทยจะต้องเตรียมการรับมือในสถานการณ์ดังกล่าวอย่างเร่งด่วน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566)

แต่ในขณะเดียวกันสภาพสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตตามเศรษฐกิจเป็นเหตุให้ความสุขของบุคคลและสังคมลดน้อยลง คุณภาพชีวิตของมนุษย์มีแนวโน้มไปในทางเสื่อมโทรมลง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร เกิดจากอายุของคนไทยจะยืนยาวขึ้น ส่งผลต่อค่าครองชีพทำให้ของแพงขึ้น สวัสดิการรักษายาบาลชดเชยอัตราค่าบริการสูงขึ้น จำนวนประชากรวัยทำงานก็มีน้อยลง การพัฒนาประเทศก็จะช้าลง ทำให้เศรษฐกิจก็โตช้าลงด้วย นอกจากนี้รูปแบบของครอบครัวก็มีการเปลี่ยนแปลงจากครอบครัวขยาย ที่มี ปู่ย่า ตายาย ลุงป้า น้าอา พ่อแม่ ลูก กลายเป็นครอบครัวเดี่ยว ซึ่งมีแค่ สามีนภรรยา ลูก ที่ต่างแยกย้ายเข้ามาทำงานในแหล่งชุมชนเมือง บางครอบครัวที่มีปู่ย่า ตายาย ก็ต้องปล่อยให้ผู้สูงอายุใช้ชีวิตในถิ่นกำเนิด บางครอบครัวก็มีถิ่นกำเนิดอยู่ต่างจังหวัดหรืออยู่ในชุมชนชนบท กล่าวคือ มีสมาชิกในครอบครัวอยู่กันไม่เกินสองรุ่น ซึ่งไม่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุที่เคยมีบุตรหลานดูแล เคยมีครอบครัวอบอุ่นเหมือนก่อน อย่างไรก็ตาม ถึงผู้สูงอายุจะต้องแยกการใช้ชีวิตกับครอบครัวขยาย ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ได้รับการดูแลจากภาครัฐ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเอง ไม่เป็นภาระของคนอื่น ฉะนั้น หน่วยงานภาครัฐต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรม โครงการ หรือจัดสรรสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล การมีที่ดินทำกิน และการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขแม้จะไม่ได้อยู่กับลูกหลาน

สำหรับประเทศไทย “ผู้สูงอายุ” ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ผู้สูงอายุเหล่านี้เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ภูมิปัญญา ความรู้ ความสามารถที่ได้มีการสั่งสมกันมามากมายตลอดชีวิต เมื่ออายุมากขึ้นสภาพร่างกาย จิตใจ ตลอดจนการดำรงอยู่ในสังคมของผู้สูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากวัยอื่น เนื่องจาก มีความเสื่อมสภาพของการทำงานของระบบต่าง ๆ ทั้งร่างกาย ผู้สูงอายุ จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษทั้งอาหารการกิน ความเป็นอยู่ การรักษาตัว การตรวจสุขภาพ สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ตลอดจนการเอาใจใส่และไม่เป็นภาระของสังคม (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย, 2558) อาจกล่าวได้ว่า ผู้สูงอายุไม่ต้องการเพียงแต่เป็นฝ่ายได้รับการดูแลจากบุตรหลานหรือสังคมเท่านั้นแต่พยายามที่จะช่วยตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาชีพ รายได้ความเป็นอยู่ ผู้สูงอายุบางคนมีความสามารถที่จะช่วยเหลือตัวเองได้ ผู้สูงอายุหลายคนที่เคยเรียนมาแล้วยังมีความรู้ มีประสบการณ์ ความสามารถสูง และยังเป็นที่ต้องการและสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคม

ดังนั้น คุณภาพชีวิต บ่งบอกถึงความกินดี อยู่ดี ของคนในสังคม เมื่อสังคมเริ่มเข้าสู่ยุคของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น การกินดีอยู่ดี จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่รัฐต้องให้ความสำคัญ และพุ่งเป้ามาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด คอยดูแลสารทุกข์สุขดิบของประชาชน ทั้งนี้ การที่ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังเกตได้จากการที่ผู้สูงอายุมีความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) มีความสุข (Happiness) และผาสุก (Well-being) ได้รับการสนองตอบต่อความต้องการด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ด้วยการมีสุขภาพดี มีรายได้เพียงพอและการได้รับการเกื้อหนุนจากครอบครัว มีความสมดุลทั้งทางร่างกาย จิตใจ และปัจจัยอื่น (เอกพล เคราเซ, 2562)

การที่ประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นนั้น ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ กับการบริหารจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ อาจเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายและสังคม เนื่องจาก วัยผู้สูงอายุต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน การให้ความสำคัญจากบุคคลอื่นในสังคมลดลง และเมื่อเกิด

การสูญเสียในชีวิตรอบข้างก็รู้สึกหมดหวัง ท้อแท้ วิตกกังวล เครียด รู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย และต้องการที่พึ่งพามากขึ้น ส่งผลให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป เช่น เป็นโรคซึมเศร้า แยกตัวออกจากสังคม เป็นต้น ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานหรือปัจจัยที่สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้เกิดผลเชิงประจักษ์ในพื้นที่ได้จริง (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2561) ผนวกกับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันได้แก่ หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มากำหนดเป็นหลักการที่ช่วยฝึกฝนและและพัฒนาคนให้ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล หากบุคคลได้รับการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาแล้วนั้น ชีวิตก็จะมีมีความสุข สังคมก็สงบสุขไปด้วยมีความรัก ความสามัคคี และเอื้อเฟื้อต่อกัน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาวิจัย มีความสนใจศึกษาการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี” มีรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เทศบาลนครรังสิต เทศบาลเมืองปทุมธานี เทศบาลเมืองคลองหลวง เทศบาลตำบลลำลูกกา เทศบาลตำบลธัญบุรี เทศบาลตำบลคลองพระอุดม เทศบาลตำบลสามโคก เทศบาลเมืองบึงยี่โถ จำนวน 1,416 คน (ศูนย์ข้อมูล

ประเทศไทย, 2565) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 18 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีตัวแทนผู้นำชุมชน ประธานชมรมผู้สูงอายุจังหวัดปทุมธานี นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

3. การสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและตัวแทนผู้สูงอายุจังหวัดปทุมธานี จำนวน 10 รูปหรือคน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาผู้สูงอายุ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 312 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี 8 แห่ง โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 312 ชุด คิดเป็น 100 %

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ตอนที่ 3 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักไตรสิกขา และตอนที่ 4 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่

(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple Regression Stepwise)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกัน และแบ่งออกเป็นประเด็น วิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขของค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สภาพของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีสถานภาพสมรส จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 มีระดับการศึกษาจบปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาผู้สูงอายุ ปรากฏตามตาราง ที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับผู้สูงอายุในภาพรวม

(n=312)

การพัฒนาผู้สูงอายุ	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุ	3.71	0.67	มาก
2. การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุ	3.81	0.68	มาก
3. การคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ	3.60	0.74	มาก
4. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ	3.79	0.62	มาก
5. การพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ	3.66	0.69	มาก
ภาพรวม	3.71	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.62) การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.67) การพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.69) และการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.74) ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาในภาพรวม

(n=312)

หลักไตรสิกขา	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ศีล (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม)	3.94	0.61	มาก
2. สมาธิ (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ)	3.74	0.70	มาก
3. ปัญญา (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้)	3.69	0.63	มาก
ภาพรวม	3.79	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ ศีล (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม) ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ สมาธิ (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ) ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.70) และปัญญา (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้) ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.63) ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม

(n=312)

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี	ระดับปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย	3.27	0.83	มาก
2. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ	3.67	0.67	มาก
3. คุณภาพชีวิตด้านสังคม	3.55	0.73	มาก
4. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม	3.77	0.63	มาก
ภาพรวม	3.57	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.67) คุณภาพชีวิตด้านสังคม ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.73) และคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.83) ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปได้ ดังนี้

การพัฒนาผู้สูงอายุ อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แสดงว่า การพัฒนาผู้สูงอายุ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 51.45 การคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 41.31 การบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 37.97 และการพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ ได้ร้อยละ 25.24 ตามลำดับ

หลักไตรสิกขา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ปัญญา (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้) สมาน (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ) และศีล (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ได้แก่ ปัญญา (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้) ได้ร้อยละ 88.69 สมาน (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ) ได้ร้อยละ 45.37 และศีล (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม) ได้ร้อยละ 33.86 ตามลำดับ

3. การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ในการวิจัยนี้มีการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย (1 หลักการพัฒนา + 1 หลักธรรม) = ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

หลักการพัฒนาผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 1. การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดกิจกรรมรณรงค์ให้สังคมหรือชุมชนตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเป็นผู้สูงอายุ กิจกรรมเสริมสร้างวินัยการออมในครัวเรือน และส่งเสริมการเรียนรู้ทุกวัยและมีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวและชุมชน 2. การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้สูงอายุ และมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมนันทนาการมีการฝึกอาชีพและจัดหางานที่เหมาะสมกับวัย 3. การคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ คือ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวและผู้ดูแลผู้สูงอายุให้มีความรู้ในการดูแลผู้สูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรับสวัสดิการด้านรายได้พื้นฐาน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุทราบถึงสิทธิหรือสวัสดิการที่หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุเข้าถึงสิทธินั้น 4. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจ้างผู้สูงอายุให้เข้ามาทำงานในองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการฝึกอบรมบุคลากรด้านผู้สูงอายุอยู่เป็นประจำ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเสริมสร้างอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ 5. การพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการแจ้งผลการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุให้ทราบโดยทั่วถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาปรับปรุงในส่วนที่ขาดตกบกพร่องตลอดเวลาและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเองอยู่เป็นประจำ

หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 1. ศีล (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้ผู้สูงอายุร่วมกันปลูกต้นไม้ในชุมชน การออกกำลังกายและกิจกรรมสุขภาวะด้วยกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มาร่วมกิจกรรมด้วยกัน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมอาชีพฝึกการเย็บปักถักร้อย การทำขนมไทย การร้อยพวงมาลัย การซ่อมแซมเสื้อผ้า เป็นต้น 2. สมาธิ (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ในทางพระพุทธศาสนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเงินทุนสนับสนุนให้จัดกิจกรรมด้านศาสนา โดยนิมนต์พระมาสอนธรรมะ มีการฟังธรรมและสนทนาธรรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ทำสมาธิ ทุกวันและได้มีโครงการฝึกปฏิบัติธรรมให้แก่ผู้สูงอายุทุกวันพระ 3. ปัญญา (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดตั้งศูนย์ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในวัยก่อนสูงอายุ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความพร้อม เพื่อการแสดงคุณค่าและมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย จิตใจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ

คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดปทุมธานี 1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาผู้สูงอายุให้มีความสามารถทางด้านร่างกายในการประกอบกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ สามารถทำงานได้เป็นปกติดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาผู้สูงอายุให้มีพลังกำลังและแข็งแรงที่สามารถช่วยให้ลูกเดินหรือเคลื่อนไหวย่างไรก็ได้ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายตรวจสุขภาพผู้สูงอายุอยู่เป็นประจำ 2. คุณภาพชีวิต

ด้านจิตใจ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแนะนำการดูแลสุขภาพทางจิตใจแก่ผู้สูงอายุได้อย่างเข้าใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีความชำนาญในการลงพื้นที่สร้างสุขภาพทางจิตใจแก่ผู้สูงอายุ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายสร้างสุขภาพทางจิตใจผู้สูงอายุอยู่เป็นประจำ 3. คุณภาพชีวิตด้านสังคม คือ ผู้สูงอายุกับบุคคลภายในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามาให้การช่วยเหลือผู้สูงอายุในเรื่องต่าง ๆ ผู้สูงอายุเข้าไปมีส่วนร่วมในงาน ประเพณีและงานเทศกาลประจำปีต่าง ๆ ภายในชุมชน 4. คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามาช่วยปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้สามารถใช้ประโยชน์และเข้าถึงระบบสาธารณูปโภคอย่างสะดวก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลชุมชนที่อยู่อาศัยของประชาชนให้มีความมั่นคงและชุมชนมีความปลอดภัย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามา ตรวจสอบเพื่อให้สภาพบ้านมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ด้านศีล (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม) แสดงให้เห็นว่า ด้านพฤติกรรมควรได้รับพัฒนาเริ่มจากการประณามพฤติกรรมหรือความต้องการของผู้สูงอายุ แล้วนำกำหนดเป็นโครงการหรือจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ รวมทั้งหาวิธีการให้ผู้สูงอายุมีความเข้าใจพฤติกรรมของตนเอง เมื่อการเข้าใจ รับรู้ และได้รับการพัฒนา ก็จะช่วยให้ผู้สูงอายุดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอยู่บนพื้นฐานการใช้ชีวิตตามความเป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของวินดา นิลวรรณ และคณะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ การวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุมีความสามารถมีความพร้อมและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ และการพัฒนาปัญญา เพื่อให้มีศักยภาพที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นตามมาจากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต และประยุกต์ใช้หลักศีลภาวนา ด้านพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อแก้ปัญหาให้กับผู้สูงอายุในสังคม

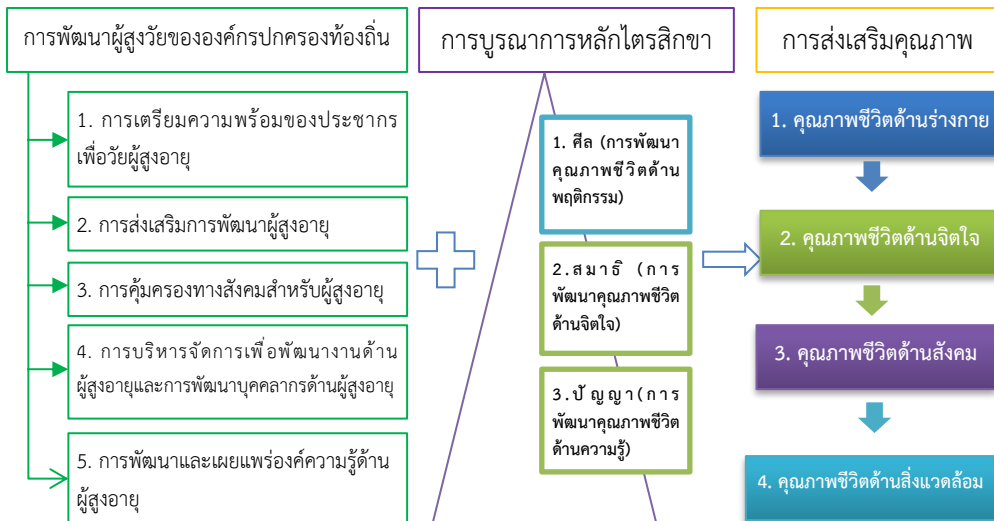
ด้านสมาธิ (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ) แสดงให้เห็นว่า ด้านจิตใจควรได้รับพัฒนา ไปพร้อมกันกับการจัดการทางอารมณ์ เมื่อบุคคลมีจิตใจดี คิดเชิงบวก มีอารมณ์ดี มีสุขภาพจิตใจดีงาม ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมที่เอื้อเพื่อแผ้วแผ่ สร้างมิตรภาพที่ดีกับคน

เข้าใจคนอื่นและสังคมมากขึ้น รวมทั้งสามารถดำเนินชีวิตได้ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุทโธ (พรสุทธชัยพงศ์) (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้สูงอายุด้วยการใช้ชุดกิจกรรมภาวนา 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาทางด้านปัญญา หรือการฝึกอบรมปัญญาให้รู้และเข้าใจในสิ่งทั้งหลาย รู้เท่าทันโลกตามหลักไตรลักษณ์ เข้าใจชีวิตตามหลักขั้น 5 และพัฒนาเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักไตรสิกขา ย่อมนำพาให้ชีวิตพ้นจากความทุกข์ ประสบความสุขที่เกิดจากปัญญาหยั่งรู้ตามความเป็นจริง

ด้านปัญญา (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้) แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างพัฒนาการทางด้านปัญญาให้กับผู้สูงอายุมีความสำคัญ เนื่องจากเมื่อมีสูงอายุมากขึ้นย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา รวมทั้งเซลล์ต่าง ๆ ในร่างกายก็เสื่อมลง ทำให้การคิด วิเคราะห์ และความจำน้อยลง ซึ่งหากได้รับการพัฒนาพร้อมมีสติตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีความเข้าใจชีวิตมากขึ้น มองการเปลี่ยนแปลงทุกเรื่องเป็นปกติ สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนาวดี ฉากภาพ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยพบว่า การพัฒนาด้านปัญญา มีความสำคัญมากอีกด้านหนึ่ง เนื่องจาก ปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถพิจารณาทุกสิ่งตามความเป็นจริง เกิดความรู้ความเข้าใจ ส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาที่ดีได้ ดังนั้น การจะพัฒนาปัญญาจะต้องอาศัยสัมมาทิฐิ เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญของมรรคในฐานะเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติธรรม ปัญญาภาวนา หรือการพัฒนาปัญญาของผู้สูงอายุจะเกิดได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัย 2 ประการ คือ ปรโตโฆชะ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก และโยนิโสมนสิการ ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน เชื่อมโยงสัมพันธ์กันก่อให้เกิดสัมมาทิฐิ นับว่าเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุเข้าใจความจริงของธรรมชาติมนุษย์ ส่งผลให้อยู่กับความจริงได้อย่างมีความสุข

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี” สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (สมณชา สุภาวิมล, 2566)

จากภาพสามารถอธิบายได้ “การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี” มีองค์ประกอบที่สำคัญคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย

1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย โดยผู้สูงอายุมีความสามารถทางด้านร่างกายในการประกอบ กิจกรรมประจำวันได้ เข้าถึงการประเมินและคัดกรองสุขภาพ มีความรู้ด้านสุขภาพ เข้าถึงบริการทาง การแพทย์ ได้รับการบริการเชิงรุก เยี่ยมบ้าน การดูแลรักษา การฟื้นฟูสุขภาพ สามารถออกกำลังกาย การเล่นเกมที่เหมาะสม เดินลีลาศ และนันทนาการที่เหมาะสมกับวัยได้ 2. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ โดยผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูทางด้าน จิตใจ มีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการ ได้เยี่ยมญาติพี่น้องที่คุ้นเคย ทานอาหารร่วมกัน ได้พบปะ สังสรรค์กับเพื่อนในช่วงอายุวัยเดียวกัน ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ชอบ ได้รับ

การยกย่อง เคารพ และ ยอมรับในสังคม ได้อ่านหนังสือ พุดคุยพบปะกับลูกหลานเพื่อพัฒนาสมอง

3. คุณภาพชีวิตด้านสังคม โดยผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน ได้รับการใส่ใจ จากบุคคลใกล้ชิด คนในครอบครัว ได้เข้าร่วมงาน เช่น งานสงกรานต์ รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนพรรษา งานปีใหม่ เป็นต้น การได้รับประกาศเกียรติคุณจากการทำกิจกรรมอาสา เป็นภูมิปัญญาแก่ลูกหลาน อยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิด บวร คือ บ้าน วัด โรงเรียน อย่างเป็นสุข

4. คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม โดยผู้สูงอายุได้รับการดูแลให้สามารถเข้าถึงระบบสาธารณสุขอย่างสะดวก อยู่ในชุมชนที่เป็นมิตร ได้รับการดูแลด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้รับการ ปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้ปลอดภัย เข้าถึงสวนสาธารณะ ห้องน้ำสาธารณะได้ ได้รับการดูแลเรื่องถนน หนทางให้อยู่ในสภาพที่ดีตลอด มีความปลอดภัย และไฟส่องสว่าง

โดยการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งเรื่องของการรักษา ศิล (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม) การมีสมาธิ (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ) และ ปัญญา (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้) นอกจากนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ปทุมธานีก็ทำการพัฒนาผู้สูงอายุตามขั้นตอนดังนี้ คือ การเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัย ผู้สูงอายุ การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุ การคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การบริหารจัดการ เพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุและการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ การพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ ด้านผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการเตรียมการจัดแผนผู้สูงอายุท้องถิ่น ให้เชื่อมโยงฐานข้อมูลผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนานโยบายด้านผู้สูงอายุ

2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแผนพัฒนารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุในระยะการฟื้นฟู และการดูแลระยะสุดท้ายมีการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุทางสังคมจัดการโดยครอบครัวชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีควรพัฒนาเครือข่ายหรือทีมในระดับชุมชนให้มีความเข้มแข็ง เพื่อปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ควรพัฒนาพื้นที่กิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ หรือการสร้างพื้นที่ให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณค่าของตนเองต่อชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุ เพื่อนำข้อมูลไปขยายผลการเข้าถึงที่ครอบคลุม
2. ควรจะศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุตามหลักวิธีพุทธ ว่ากระบวนการวิธีพุทธแบบใดเหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2561). *โครงการคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงตามแนวทางพระราชรัฐ*. กรุงเทพฯ: กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น.
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). *สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย*. สืบค้น 26 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.dop.go.th/th/know>.
- จุฑารัตน์ แสงทอง. (2560). สังคมผู้สูงอายุ (อย่างสมบูรณ์) ภาวะสูงวัยอย่างมีคุณภาพ. *วารสารรุสมิแล*, 38(1), 6-28.
- ทัศนาวดี ฉากภาพ. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะของผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 227-239.
- นวินดา นิลวรรณ และคณะ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 7(3), 38-49.
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท (พรสุทธชัยพงศ์). (2562). กระบวนการพัฒนาคุณภาพของผู้สูงอายุด้วยการใช้ชุดกิจกรรมภาวนา 4. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 6(10), 5163 – 5625.
- ศูนย์ข้อมูลประเทศไทย. (2565). *รายงานสถิติจังหวัดปทุมธานี*. สืบค้น 22 มกราคม 2566, จาก <http://pathumthani.kapook.com>.
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย. (2558). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- เอกพล เคราเซ. (2562). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ: ถอดรหัสจากผู้รู้และผู้เป็น. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*, 27(2), 131-162.

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน*

BUDDHIST INTEGRATION FOR WORKING EFFICIENCY IN REGIONAL
IRRIGATION OFFICE 11 ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT

จิรัตติกาล สุขสิงห์, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ
Jirattikarn Suksing, Boontan Dokthaisong, Kiattisak Suklueng
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: my_ratti@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน 2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน 3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งชั้นของการสุ่มตามหน่วยงานในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 11 จำนวน 13 หน่วยงาน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple sampling) ตามสัดส่วนของประชากร ในแต่ละกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง จำนวน 18 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน พบว่า การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 67.0 3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน ผสานหลักธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อ

*Received August 18, 2023; Revised August 23, 2023; Accepted January 7, 2024

เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย ดังนั้นแล้วสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร; กรมชลประทาน

Abstract

This research article aimed: 1. To study the performance efficiency of 11th Irrigation Office Personnel, 2. To study factors affecting the performance of 11th irrigation office personnel, 3. to present i Buddhist integration for promoting the work efficiency of the Irrigation Department's Operations, conducte by the mixed research methods. The quantitative research, data were collected from 255 samples, and researchers sampled 13 different stratified random sampling units according to the proportion of population in each group. The questionnaires consisted of 60 questions with a total confidence value of 0.980 and data also were collected from 18 key informants with structured in-depth interview script. i

Findings were as follows: 1. The operational efficiency of the personnel of the 11th Irrigation Office, Royal Irrigation Department was found that the overall level was at a high level in all aspects. 2. Factors affecting the operational efficiency of the personnel of the 11th Irrigation Office, Royal Irrigation Department was found that the personnel development strategy affected the operational efficiency of the personnel of the 11th Irrigation Office, Royal Irrigation Department at 67.0 percent. 3. Buddhist integration for promoting the work efficiency of personnel performance, Royal Irrigation Office 11, Royal Irrigation Department, about the 4 aspects of personnel development strategies combined with the Idthipada 4 principles to increase the efficiency of personnel operations. Royal Irrigation Office 11, Royal Irrigation Department, Royal Irrigation Department Both in terms of workload, time, and cost, resulting in more efficient work of personnel.

Keywords: Buddhist Integration; Working Efficiency; Royal Irrigation Department

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน การทำงานภาครัฐในรูปแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อปัจจัยและความท้าทายต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบการทำงานขององค์กร การปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลขององค์กร จึงถือว่ามี ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในภาพรวมให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ กรมชลประทานได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อมุ่ง การเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดย จัดทำยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (พ.ศ.2561 - พ.ศ. 2580) เพื่อเป็นแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้งัดให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์กรมชลประทาน และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรที่มุ่งสู่การ เป็นองค์กรอัจฉริยะ (Intelligent Organization)

สำนักงานชลประทานที่ 11 เป็นหน่วยงานหนึ่งภายในการกำกับดูแลของกรม ชลประทาน มีหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ลุ่มน้ำเจ้าพระยาตอนล่างครอบคลุมพื้นที่บางส่วน จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร สมุทรปราการ และของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, สุพรรณบุรี นครนายก และจังหวัดฉะเชิงเทรา (กรมชลประทาน, 2561) ซึ่งสำนักงาน ชลประทานที่ 11 ได้ดำเนินงานให้ขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของกรม ชลประทานซึ่งปัญหาในด้านบุคลากร เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานใน องค์กร ที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรอัจฉริยะในอนาคตได้

พระพุทธองค์ได้ทรงสดับไว้อย่างแยบคายเกี่ยวกับหลักธรรมที่เน้นในเรื่องการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ หลักอิทธิบาท 4 (หลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ) ได้แก่ ฉันทะ รักงาน (การ เห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) วิริยะ สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) จิตตะ ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบ ระวังระวัง) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2545) หากปฏิบัติได้ครบกระบวนการทั้ง 4 ข้อ อันเป็น 4 ขั้นตอนที่ต้องเนื่องหนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ จะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการงานได้ตามความ มุ่งหวัง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาเกี่ยวกับ “พุทธบูรณา การเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรม ชลประทาน” ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น ควรพัฒนาตามแนวด้านยุทธศาสตร์ ขององค์กร ควบคู่ไปกับการนำหลักธรรมตามคำสอนของพุทธเจ้า คือ หลักอิทธิบาท 4 คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน

องค์กรภาครัฐอีกด้านหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรของภาครัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี
ยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทาน ที่ 11 กรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชลประทาน ที่ 11 กรมชลประทาน
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods- Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์นำมาสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันผลการศึกษา

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน จำนวน 697 คน (กรมชลประทาน, 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 255 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์โดยตรงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 รูปหรือคน และผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในงานวิจัยรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน 9 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน แบ่งเป็น 4 ตอน จำนวน 60 ข้อ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 18 รูปหรือคน แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย จำนวน 3 ตอน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 255 คน โดยแจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในพื้นที่หน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน จำนวน 13 หน่วยงาน รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง และสามารถให้ข้อมูลในด้านพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) กับกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน กลุ่มผู้รับบริการ จำนวน 4 คน กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน และกลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 รูปหรือคน สรุปผลจากการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เสนอข้อมูล สถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ หลักกิตติบาท 4 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทานวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple) และการถดถอยแบบเอ็นเทอร์ (Enter Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหา

เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 9 รูปหรือคน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 โดยตรง หรือสามารถให้ข้อมูลในพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม นำมาเขียนสรุปเป็นแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล พรรณนาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี หรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน และสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 255 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 เมื่อพิจารณารายด้านในระดับมากที่สุดได้ดังนี้ ด้านอายุ พบว่า อันดับแรกมีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ด้านประสบการณ์การทำงานในกรมชลประทาน พบว่ามีประสบการณ์การทำงานในกรมชลประทาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ด้านเงินเดือน พบว่า มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามยุทธศาสตร์ โดยภาพรวม

(n=255)

การพัฒนาศักยภาพตามยุทธศาสตร์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านการมีองค์ความรู้ทางด้านชลประทาน	3.61	0.69	มาก
2.ด้านการมีทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุก	3.86	0.66	มาก
3.ด้านการมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.72	0.72	มาก
4.ด้านการมีกรอบแนวคิด ทิศตนคิดในการปฏิบัติงานไปในแนวทางสร้างสรรค์	3.89	0.64	มาก
ภาพรวม	3.77	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ คือ ด้านการมีกรอบแนวคิด ทักษะในการปฏิบัติงานไปในแนวทางสร้างสรรค์ ด้านการมีทักษะการปฏิบัติงานเชิง ด้านการมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือในการทำงานได้อย่างมี และด้านการมีองค์ความรู้ทางด้านชลประทาน ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม

(n=255)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านฉันทะ ความพึงพอใจในงาน	4.01	0.70	มาก
2.ด้านวิริยะ ความขยันหมั่นเพียร	4.07	0.68	มาก
3.ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่	4.04	0.67	มาก
4.ด้านวิมังสา การใช้ปัญญาหาเหตุผล	4.05	0.66	มาก
ภาพรวมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4	4.04	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ ด้านวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียร) รองลงมาคือ ด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาหาเหตุผล) ด้านจิตตะ (ความมีใจฝักใฝ่) ส่วนด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในงาน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

(n=255)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.02	0.67	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.01	0.66	มาก
3. ด้านเวลา	4.03	0.68	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.03	0.68	มาก
ภาพรวม	4.02	0.64	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1

Coefficientsa		(n=255)			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	Std. Error	B		
1 ค่าคงที่ (Constant)	.776	.148		5.255**	0.000
ด้านการมีทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุก (Skill)	.277	.079	.285	3.508**	0.001
ด้านการมีกรอบแนวคิด ทศนคติในการปฏิบัติงานไปในแนวทางสร้างสรรค์ (Framework)	.554	.068	.557	8.108**	0.000

Multiple R = 0.818 b R2 = 0.670 Adjusted R2 = 0.665 Std. Error = 0.371

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน มี 2 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านการมีกรอบแนวคิด ทศนคติในการปฏิบัติงานไปในแนวทางสร้างสรรค์(Framework) และด้านการมีทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุก(Skill) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .818 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .670 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .665 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .371

แสดงว่า การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 67.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีกรอบแนวคิด ทศนคติในการปฏิบัติงานไปในแนวทางสร้างสรรค์(Framework) ได้ร้อยละ 55.7 และด้านการมีทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุก(Skill) ได้ร้อยละ 28.5 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11

Coefficientsa		(n=255)			
หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	Std. Error	B		
1. ค่าคงที่ (Constant)	.251	.091		2.768**	0.006
ด้านฉันทะ ความพึงพอใจในงาน (Passion)	.169	.039	.187	4.342**	0.000
ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ (Mind of consciousness)	.423	.055	.444	7.628**	0.000
ด้านวิมังสา การใช้ปัญญาหาเหตุผล (Investigation)	.293	.049	.305	5.977**	0.000

Multiple R = 0.937c R2 = 0.878 Adjusted R2= 0.876 Std. Error =0.226

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ (Mind of-consciousness) ด้านวิมังสา การใช้ปัญญาหาเหตุผล (Investigation) และด้านฉันทะ ความพึงพอใจในงาน (Passion)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .937 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .878 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .876 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ 0.226 แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 87.8 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ (Mind of consciousness) ได้ร้อยละ 44.4 ด้านวิมังสา การใช้ปัญญาหาเหตุผล (Investigation) ได้ร้อยละ 30.5 และด้านฉันทะ(ความพึงพอใจในงาน) (Passion) ได้ร้อยละ 18.7 ตามลำดับ

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ประกอบด้วย หลักอิทธิบาท 4 โดยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน มีองค์ประกอบ 2 ส่วนด้วยกัน คือ การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ และหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ การนำหลักอิทธิบาท 4 มาปรับใช้ใน พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ซึ่งมี

รายละเอียดดังนี้ ฉันทะ ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ส่งเสริมบุคลากรมีความพึงพอใจในความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรเข้าใจและสามารถบูรณาการหลักฉันทะในการทำงานได้ โดยจัดอบรมหรือกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร วิริยะ ความขยันหมั่นเพียร ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท ทั้งกายและใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง หน่วยงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มทักษะในหน้าที่และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บุคลากรมีการนำหลักวิริยะมาเป็นแนวทางในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและสร้างความเพียรด้วยตนเอง ด้านจิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ในงาน ได้แก่ บุคลากรให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะหาแนวทางที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้เร็วก่อนระยะเวลาที่กำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งผลสำเร็จขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข วิมังสา การใช้ปัญญาหาเหตุผล ได้แก่ บุคลากรมีการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อนำมาแก้ไขหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานตนเอง บุคลากรมีการทบทวนหาเหตุผลในข้อผิดพลาดการปฏิบัติงานและนำมาปรับแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป บุคลากรมีสมาธิ ใช้ปัญญาพิจารณาเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีสติ สร้างกระบวนการทำงานที่ถูกต้อง มีระบบ สามารถติดตามประเมินผลได้ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เหตุผล มากกว่าอารมณ์ในการทำงานเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร

ดังนั้น สรุปได้ว่าหลักอิทธิบาท 4 คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน (ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียร (วิริยะ) ในงาน มีใจฝักใฝ่ (จิตตะ) ในงาน และมีการใช้ปัญญาหาเหตุผล(วิมังสา)ในการทำงานงานและแก้ไขปัญหาคือ

อภิปรายผลการวิจัย

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน รูปแบบประกอบด้วยหลักอิทธิบาท 4 พบว่า หลักการนี้มีเป้าหมายเพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสู่ความสำเร็จ อิทธิบาท 4 คือแนวทางอิทธิบาทธรรม ที่มุ่งนำพาผู้ปฏิบัติงานที่ยึดถือหลักธรรมนี้ไปสู่ความสำเร็จในงานตามที่ตั้งไว้ได้ ซึ่ง การนำเอาหลักการ (การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์) มาผสาน หลักธรรม (อิทธิบาท 4) ดังนั้นแล้ว จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของผอทอง สุจินพรัหม

(2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคคาลกรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีของบุคคาลกรที่มีต่อการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทฤษฎีของบุคคาลกรที่มีต่อการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านฉันทะ ผู้บริหารควรมีความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานทุกด้านอย่างเท่าเทียมกันเพื่อพัฒนางานพร้อมกันในทุกด้าน ด้านวิริยะ ผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำในทุกสถานการณ์ สามารถนิเทศแนะนำผู้ร่วมงานได้ ด้านจิตตะ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ติดตามการทำงานตามแผนงานหรือโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ด้านวิมังสา ผู้บริหารควรพิจารณาไตร่ตรอง หาวิธีการแก้ไขปัญหในการทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งประเมินผลงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ์ มหากันธา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกหลักพุทธธรรมและหลักธรรมมาภิบาลกลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและ กระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ โดยเฉพาะด้านฉันทะ (ความพอใจงาน) พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ อันเนื่องมาจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารมีความพึงพอใจดูแลเอาใจใส่กับการบริหารงานโดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การพัฒนากิจการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัตธนัญพร พิพิธวรโกศล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคคาลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติราชการของบุคคาลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีทั้ง 4 ด้าน (PPSV) ประกอบด้วย การจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Planning) การให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) การนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน (Shared Services) การสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม (Value Creation) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคคาลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี คือ การจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์กร จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดี บุคลากรต้องมีอิทธิบาทธรรม จึงจะสามารถนำสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสังเคราะห์ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ดี (องค์กร) มีองค์ความรู้ทางด้านชลประทาน ใช้ทักษะการปฏิบัติงานเชิงรุก ทุกงานมีมาตรฐานด้านเครื่องมือ ยึดถือทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์
2. มีอิทธิบาทธรรม (บุคลากร) มีใจรัก(ฉันทะ) พากเพียรทำ(วิริยะ) ติดตามตรวจสอบ(จิตตะ) รอบคอบแก้ไข(วิมังสา)
3. นำสู่ประสิทธิภาพ (เป้าหมาย) คุณภาพของงานดี มีปริมาณงานครบ จบตามเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม และกำหนดกรอบเวลาในการติดตามประเมินผล
2. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรกำหนดนโยบายโดยนำพุทธบูรณาการมาใช้ที่ชัดเจน และกำหนดผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรมอบนโยบายไปสู่หน่วยงานภายในสังกัด โดยหน่วยงานเป็นผู้สนับสนุนในการจัดฝึกอบรมจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในการนำพุทธบูรณาการมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพ
3. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญในการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม ร่วมกิจกรรม สร้างเสริมด้านทักษะสายงานอาชีพ และความรู้ด้านหลักธรรมในการนำไปใช้เป็นแนวทางและติดตามประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
4. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรกำหนดนโยบายสร้างความรู้ความเข้าใจในยุทธศาสตร์กรมชลประทาน แก่บุคลากรในระดับกลาง ระดับล่าง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและมีแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อเดินไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน
5. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรตั้งคณะทำงานเพื่อทำการทดสอบ ติดตาม ประเมินผล ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
2. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรส่งเสริมบุคลากรได้เข้ารับการอบรมด้านความรู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มทักษะด้านนวัตกรรมและการสื่อสารใหม่ ๆ และประเมินทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงานและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเสมอ
4. สำนักงานชลประทานที่ 11 ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ สமானสามัคคี สร้างเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน” ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ศึกษาพื้นฐานความรู้ทักษะด้านการทำงาน และความคิดเห็น ของบุคลากรที่มีต่อความต้องการความก้าวหน้าในสายงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทราบถึงความรู้สึก นึกคิดภายในตัวบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นแรงขับที่ส่งผลต่อการพัฒนาและการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เปรียบเทียบผลลัพธ์ของหลักพุทธธรรมกับแนวทางทฤษฎีตะวันตก เพื่อเป็นการพิสูจน์และยืนยันให้เห็นถึงความไม่ลำเอียงของหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า และเป็นการนำมาใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลได้จริง การเปรียบเทียบผลลัพธ์ในแนวทางนี้ จะทำให้เกิดการยอมรับหลักพุทธธรรมและเกิดการนำมาใช้ได้มากขึ้น
3. เปลี่ยนพื้นที่วิจัย เพื่อศึกษาและทำการวิจัยในหน่วยงานอื่น ของกรมชลประทาน
4. เปลี่ยนกลุ่มประชากรในการดำเนินการวิจัยเป็นกลุ่มผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน. (2561). *ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี พ.ศ.2561-2580*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (อัดสำเนา).
- ปกรณ มหากันธา. (2557). *รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ* (ดุชนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ผอบทอง สุจินพริหม. (2559). การนำหลักธรรมอริยบท 4 มาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามธรรมชาติของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28. *วารสารมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอรัญญิก*, 5(2), 102-111.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). *ธรรมานุญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 46). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- พัทธนัญพร พิพิธวรโกศล. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(4), 137-150.

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

การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น ในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*

SUCARITA DHAMMA APPLICATION FOR LOCAL ELECTION BEHAVIOR PROMOTION AT BANGSRITHONG SUB-DISTRICT, BANGKRUAU DISTRICT, NONTHABURI PROVINCE

พระมานะ อภิวัฒน์โน, สุมาลี บุญเรือง, สุรพล สุษะพรหม

Phramana Apiwatthano, Sumalee Boonrueang, Surapon Suyabrom

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Manayung89@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชน 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อพฤติกรรมการเลือกตั้ง 3. การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 รูปหรือคน แล้ววิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้ง สรุปได้ดังนี้ 1. ด้านกายสุจริต พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นควรให้ความช่วยเหลือประชาชนด้วยการให้สิ่งที่ประชาชนขาดแคลน 2. ด้านวาจสุจริต พบว่า นักการเมืองท้องถิ่น ควรรักษาคำมั่นสัญญาที่ได้ให้ไว้กับประชาชน 3. ด้านมโนสุจริต พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นควรมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักสุจริตธรรม; พฤติกรรมการเลือกตั้ง

* Received August 11, 2023; Revised August 26, 2023; Accepted August 27, 2023

Abstract

The objectives of this research paper were: 1. To study the level of election behavior of citizens. 2. To compare public opinion on election behavior 3. To apply Sucharita-dhamma to promote election behavior. Samples were 345 persons. Research instruments included questionnaires. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The qualitative research, data were collected by in-depth-interviewing 10 key informants and analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research showed that: 1. The overall level of local election behavior was very high. 2. Comparison of public opinion on local election behavior was found that people with different genders, ages, education, occupations, and incomes did not have significant difference in overall opinion at 0.05, thus rejecting the set hypothesis. 3. Application of Sucharita-dhamma to promote election behavior was summarized as follows: 1. Gaya sucharit, bodily honesty, was found that local politicians should help the people by giving what the people lacked. 2. Vachisucharit, verbal honesty, it was found that local politicians should keep their promises to the people. 3. Manosucharita, mental honesty, it was found that local politicians should sacrifice their own interests for the common good.

Keywords: Application; Integrity; Election Behavior

บทนำ

การเลือกตั้งมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงออกทางด้านสิทธิเสรีภาพทางความคิดของประชาชนที่ต้องการตัวแทนของตนเองให้มโนโยบายในการบริหารในรูปแบบใดต้องให้มีการพัฒนาไปในทิศทางใดและต้องการผู้แทนของตนเองที่มีลักษณะเช่นใดการเลือกตั้งเป็นกลไกการใช้อำนาจอธิปไตยโดยการไปใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนที่มีนโยบายตรงกับความต้องการของตนเอง ให้ไปใช้อำนาจอธิปไตยแทนตนด้วยความชอบธรรมเพื่อลดภาวะความตึงเครียดขจัดความขัดแย้งหรือการสืบทอดอำนาจและเป็นกลไกที่จะควบคุมให้ผู้แทนที่ดำรงตำแหน่งจากการเลือกตั้งตระหนักอยู่เสมอว่าต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนเพราะประชาชนเป็นผู้กำหนดอนาคตทางการเมืองของตนด้วยการเลือก

หรือไม่เลือกตนกลับมาทำหน้าที่ผู้แทนอีก ดังนั้นการเลือกตั้งจึงมีผลกระทบต่อการพัฒนาทางการเมืองโดยประชาชนจะสำนึกถึงความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองซึ่งต้องมีส่วนร่วมในการเลือกผู้แทนเลือกรัฐบาล (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2544)

ปัญหาที่มักพบเจอในการเลือกตั้ง มีดังนี้ 1. การซื้อสิทธิ์ขายเสียง เป็นปัญหาระดับชาติที่เราได้ยินกันจนชินชา แต่ถึงแม้ว่าการเลือกตั้งทุกครั้งจะต้องเจอกับคำพูดเหล่านี้ ทว่ากลับยังคงมีปัญหาร่องลักษณะนี้เกิดขึ้นเป็นประจำ การซื้อสิทธิ์ขายเสียงก็คือการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับพรรคการเมืองมีการสมนาคุณแลกเปลี่ยนกับผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งไม่ว่าจะเป็นการให้เงิน การให้สินบน หรือการให้สิ่งอื่น ๆ ที่มีมูลค่าโดยมีข้อแม้ว่าผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งนั้นจะต้องเลือกพรรคของตน ถือว่าเป็นปัญหาระดับชาติที่ไม่รู้ว่าจะสามารถแก้ไขได้เมื่อไหร่เหมือนกัน 2. การสวมสิทธิ์เลือกตั้ง ปกติแล้วเวลาเกิดการเลือกตั้งในบ้านเราแน่นอนว่าคนที่เข้าไปเลือกตั้งยังงี้ก็ไม่มีทางครบ 100 เต็ม โดยเฉพาะคนที่ทำมาหากินต่างบ้านต่างเมืองไม่สามารถเดินทางไปเลือกตั้งในวันเลือกตั้งได้เพราะทะเบียนบ้านอยู่คนละที่กับที่พักอาศัยในปัจจุบัน ยิ่งคนไหนไม่เคยมีรายชื่อในการเข้าไปเลือกตั้งเลยโอกาสการโดนสวมสิทธิ์การเลือกตั้งย่อมมีสูง การสวมสิทธิ์ก็คือการใช้เปลี่ยนแปลงเอกสารให้เป็นชื่อของคน ๆ นั้นแล้วเข้าไปเลือกตั้งแทน 3. การนับคะแนน ปัญหาการนับคะแนนในบางครั้งก็ยังคงถือว่าเป็นปัญหาของการเลือกตั้งเช่นกัน ส่วนหนึ่งก็มาจากหากคุหาเลือกตั้งไหนหรือการเลือกตั้งครั้งไหนต้องชนทับเลือกตั้งไปรวมกันเพื่อนับคะแนนตามที่ว่าการอำเภอหรือสำนักงานเขต ทุกอย่างมันอาจมีลูกเล่นที่ทำให้คะแนนเปลี่ยนไปได้นั่นเอง ส่งผลให้การเลือกตั้งหลายครั้งในทุกวันนี้จะนับคะแนนกันที่คุหาเลือกตั้งเลย (บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ, 2542)

หลักสุจริตธรรมเป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า จึงมุ่งที่จะสอนให้มนุษย์มีหลักที่พึงทางใจ และมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่จะทำให้เกิดมงคลแก่ชีวิต อันจะทำให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบสุขและเจริญก้าวหน้า ยังเป็นเครื่องนำทางในการดำเนินชีวิตหากปฏิบัติตามอย่างจริงจริงจะเป็นประโยชน์แก่ชีวิตอย่างมากทั้งสิ้นนั้นสอนทั้งการดำเนินชีวิตที่จะทำให้ชีวิตตนมีค่าหรือเป็นชีวิตที่ประเสริฐ ชีวิตที่อยู่กับความเจริญและคุณธรรมและสอนการดำเนินชีวิตให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี สงบ และเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม การแสดงออกทางกายวาจาของมนุษย์เรียกว่า พฤติกรรม (Behavior) ซึ่งเป็นผลมาจากการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่างๆการกระทำของมนุษย์อาจสังเกตเห็นได้ชัดเจนได้แก่ การกระทำทางกาย เช่น การยืน เดิน นั่ง นอน เป็นต้น เรียกว่า “กายกรรม” การกระทำทางวาจา ได้แก่ การพูด สนทนา การทักทาย และการสั่งสอน เป็นต้น เรียกว่า “วจีกรรม” ส่วนการกระทำที่ซับซ้อนมากขึ้น ยากต่อความเข้าใจต้องติดตามสังเกตวิเคราะห์ ดีความ และประเมินค่าเป็นการกระทำทางใจ เช่น การคิด การจำ

การลื้ม การเรียนรู้ แรงจูงใจ เจตคติความเมตตาหรือความรัก เป็นต้น เรียกว่า “มโนกรรม” (เรียม ศรีทอง, 2542)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยการประยุกต์หลักสุจริตธรรม ประกอบด้วย กายสุจริต วาจสุจริตและใจสุจริต ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นของประชาชน และการนำหลักสุจริตธรรมมาประยุกต์ใช้จะเป็นส่วนที่ช่วยให้เกิดการพัฒนารูปแบบทางการเมือง การปกครองระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อพฤติกรรมการเลือกตั้ง
3. การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้ง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

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

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ ประชากรที่อยู่ในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2,508 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากประชากรโดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) จำนวน 345 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน มาจาก 1. กลุ่มนักวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป 2. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 2 คน 3. กลุ่ม

นักการเมืองท้องถิ่นตำบลบางสีทอง จำนวน 2 คน 4. กลุ่มข้าราชการเทศบาลตำบลบางสีทอง จำนวน 2 คน และ 5. กลุ่มผู้นำชุมชนในตำบลบางสีทอง จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของระบบการเลือกตั้งกับการเมืองไทยยุคใหม่ : พร้อมกับการเลือกตั้งตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันและพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา พ.ศ.2541 เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 345 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาและวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดหลักสุจริต 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการเมืองการเลือกตั้ง และ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสังเคราะห์ตัวแปรการประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยทำการรวบรวมเอกสารจากแหล่งต่าง ๆ แล้ววิเคราะห์ เอกสารโดยการจัดทำแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร บันทึกเกี่ยวกับลักษณะเอกสาร แหล่งที่มา และสาระสำคัญของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารจะเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีการอื่น ๆ ต่อไป

2. การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคคล โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี คือ หมู่ที่ 1 วัดไทร หมู่ที่ 2 วัดบางอ้อยช้าง หมู่ที่ 3 วัดแดงประชาราษฎร์ หมู่ที่ 4 วัดรวกบางสีทอง และหมู่ที่ 5 บ้านบางสีทอง โดยมีทั้งหมด 5 หมู่บ้าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 345 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายถึง การประยุกต์หลักสุจริต 3 และพฤติกรรมเลือกตั้งระดับ

ท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบ การประยุกต์หลักสุจริตรธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิดตามลำดับความสำคัญ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวม

พฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง	4.13	0.31	มาก
2. ด้านการใช้สิทธิเลือกตั้ง	4.11	0.33	มาก
3. ด้านการติดตามตรวจสอบการเลือกตั้ง	4.16	0.32	มาก
โดยรวม	4.14	0.28	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อพฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การติดตามตรวจสอบการเลือกตั้ง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.32), รองลงมา ได้แก่ การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.31) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์หลักสุจริตธรรม เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	0.174	0.576		✓
อายุ	1.307	0.267		✓
การศึกษา	1,068	0.345		✓
อาชีพ	1.499	0.178		✓
รายได้	1.307	0.376		✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 3 สรุปปัญหา อุปสรรค การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.ประชาชนขาดความเข้าใจในด้าน หลักสุจริตธรรม การเลือกตั้งจึงยังมีเรื่อง การทุจริตเกิดขึ้น	1. ควรให้ความรู้ความเข้าใจถึงหลักสุจริตธรรมว่าทำให้เกิดความสุจริตได้อย่างไร
2.ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาไป ติดต่อกับทางราชการหากไม่ใช่เหตุ จำเป็น จริง ๆ ทำให้ไม่ค่อยมีส่วนร่วมเท่าไร	2. ควรลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบปัญหา อย่าง สม่าเสมอ เพื่อรับทราบปัญหาที่ของ ประชาชน และวางแผนทางแก้ไข ปัญหาต่อไป

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหา อุปสรรคข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ประชาชนขาดความเข้าใจในด้านหลักสุจริตธรรมจึงควรให้ความรู้ความเข้าใจถึงหลักสุจริตธรรมว่าทำให้เกิดความสุจริตได้อย่างไร ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาไปติดต่อกับทางราชการหากไม่ใช่เหตุจำเป็นจริง ๆ ทำให้ไม่ค่อยมีส่วนร่วมเท่าไร จึงควรลงพื้นที่เพื่อตรวจสอบปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบปัญหาที่ของประชาชน และวางแผนทางแก้ไขปัญหาต่อไป ประชาชนส่วนใหญ่มองว่าการเข้าไปมีทำกิจกรรมในชุมชนไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง และจะเข้าไปปรึกษาเมื่อเดือดร้อน หรือมีปัญหาเท่านั้น จึงควรสร้างความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ของการเข้าไปมีบทบาทในชุมชน และเปลี่ยนภาพลักษณ์การเข้าไปมีบทบาทว่าไม่ใช่การไปสร้างอิทธิพล

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย จากการศึกษา “การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่การติดตามตรวจสอบการเลือกตั้ง รองลงมา ได้แก่ การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.ระดับพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีการติดตามและรับรู้ข่าวสารในการเลือกตั้งทางโทรทัศน์ วิทยุ ป้ายประชาสัมพันธ์ หนังสือพิมพ์ หรือสื่ออินเทอร์เน็ต และได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการช่วยรณรงค์ประชาสัมพันธ์ หรือเชิญชวนให้ประชาชนรับรู้ถึงความสำคัญในการไปเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัวสนใจการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และได้ติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้สมัครเลือกตั้ง ระดับต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อประกอบการตัดสินใจ เลือกผู้สมัคร โดยดูผลการทำงาน การเตรียมพร้อมเพื่อไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาณรงค์ ธมมเมธิ (ศรีพันธุ์) (2562) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการเลือกตั้งทั่วไปของชุมชนท่าเตียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการเลือกตั้งทั่วไปของชุมชนท่าเตียน

กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุรเดช สุเมธโส (บุญเรือง) (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการตัดสินใจใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทั่วไปสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในตำบลตำบามอก อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการเลือกตั้งและข่าวสารเกี่ยวกับผู้สมัครรับเลือกตั้งตามหลักธรรมาธิปไตยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการไปใช้สิทธิการเลือกตั้ง จากการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทองอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีการตื่นตัวทางการเมือง ซึ่งมีผลมาจากการทำหน้าที่ของนักการเมือง หรือนโยบายของพรรคการเมืองต่าง ๆ ที่เคยหาเสียงไว้ การทำผิดกฎหมาย การเลือกตั้งของนักการเมืองและการไม่รับฟังความเห็นต่างของประชาชน สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้ประชาชนตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง เพื่อที่จะเลือกบุคคลที่มีจริยธรรม มีคุณธรรมไม่ทำผิดกฎหมายการเลือกตั้ง เพื่อให้เป็นตัวแทนตนเองโดยการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชฎาภรณ์ เอี่ยมอำไพ (2564) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูศรีธรรมวิเทศ (ประเสริฐบุญญาภิส) (2563) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการเลือกตั้งทั่วไปในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้งอยู่ในระดับมาก

ด้านการติดตามตรวจสอบการเลือกตั้ง จากการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้นมีการเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามการทำงานและตรวจสอบของหน่วยงานภาครัฐตั้งแต่เริ่มต้นการร่วมตรวจสอบคุณสมบัติของนักการเมือง การทำหน้าที่ของรัฐ ความเป็นกลางในการทำหน้าที่หรือไม่ การร่วมสังเกตการณ์ในหน่วยเลือกตั้งต่างๆ การทุจริตการเลือกตั้ง การนับคะแนน และการทำหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง ปัจจุบันประชาชนให้ความสนใจและติดตามนักการเมืองมากขึ้น ทำให้เห็นว่าประชาชนมีการตื่นตัวทางการเมือง และเข้าร่วมในการแสดงประจักษ์แสดงความคิดเห็น

ทางการเมืองในการเปิดเวทีสาธารณะ มีการประเมินข่าวสารต่างๆเกี่ยวกับผู้สมัครรับเลือกตั้งหรือเกี่ยวกับพรรคการเมืองที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินตนา โสภาเวช (2552) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลหนองสองห้อง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองสองห้อง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีส่วนร่วมในการใช้สิทธิทางการเมืองท้องถิ่น ด้านการติดตามตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาล อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางการเมืองในการเลือกตั้งทั่วไปของประชาชนในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสมมติฐาน มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

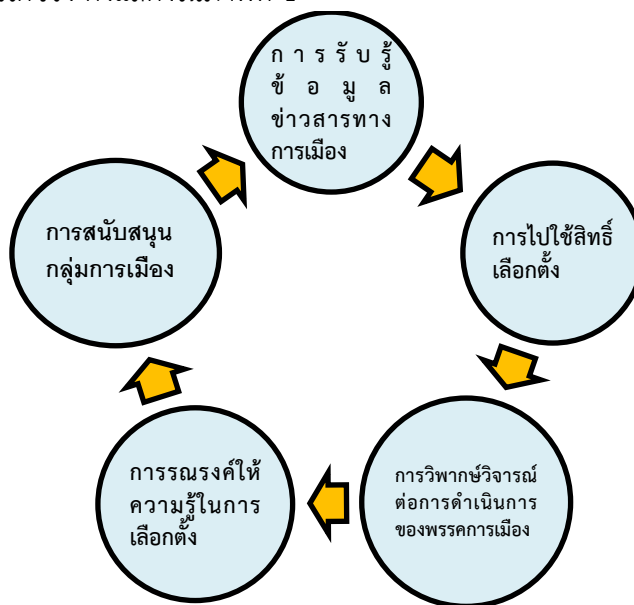
ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นทั้งด้านการรณรงค์ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้งและด้านติดตามตรวจสอบการเลือกตั้งไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการเลือกตั้งเป็นหน้าที่ของทุกคน และเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของการเป็นประชาธิปไตยแบบตัวแทน ที่อยู่ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย จะเห็นว่าทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้ทำหน้าที่รักษาสีทธิและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชภาดา ธนวิโรดม (2557) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเลือกตั้งของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพศ ไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร พัฒนะโชติ (2563) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประชาชนที่ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม การเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มี พฤติกรรมการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นทั้งด้านการรณรงค์ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้งและด้านติดตามตรวจสอบการเลือกตั้งไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการเลือกตั้งเป็น หน้าที่ของทุก ๆ คน ที่มีสิทธิเลือกตั้ง เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของการเป็นประชาธิปไตยแบบ ตัวแทน ที่อยู่ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตย จะเห็นว่าประชาชน ได้ทำหน้าที่

รักษาสีทิวและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกาญจน์ เข็มนาท (2563) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการเมืองในการออกเสียงลงคะแนน เลือกตั้งทั่วไป ปี พ.ศ. 2562 ในตำบลท่าช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางการเมืองในการออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้ง ทั่วไป ปี พ.ศ. 2562 ในตำบลท่าช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิตร เกิดน้อย (2562) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางการเมืองในการเลือกตั้งทั่วไปของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง ในตำบลไทยวาสา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมืองในการเลือกตั้งทั่วไปของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง ในตำบลไทยวาสา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นทางการเมืองในการเลือกตั้งทั่วไปโดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ (Body of knowledge) ที่ได้จากการศึกษา เรื่อง การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมทางการเมืองเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จากสำรวจและจากการสัมภาษณ์ สามารถนำมาสรุปเพื่อไปใช้ประโยชน์ได้จริง ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า การเลือกตั้งเป็นการปกครองโดยประชาธิปไตย เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนที่ต้องไปเลือกตั้ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศโดยการเลือกผู้แทน ที่ต้องอยู่ในขอบเขตการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงและถูกต้องไม่บิดเบือนประชาธิปไตยที่แท้จริง ต้องสนับสนุนความถูกต้องและชอบธรรมของสังคม โดยการออกเสียงประชามติเมื่อมีปัญหาหรือข้อถกเถียง อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง อธิบายได้ว่า ข่าวสารการเลือกตั้งจะต้องให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้ง มีการรณรงค์การเลือกตั้งไม่ว่าจะเป็นในระดับหน่วยงาน ส่วนงานกองงานที่เกี่ยวกับสิทธิตามประชาธิปไตยของประชาชน และสร้างวินัยประชาธิปไตยให้กับประชาชนในท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งผู้ปกครองผ่านนักเรียนในการไปเลือกตั้ง ให้นักเรียนจัดกิจกรรมรณรงค์ เชิญชวนไปเลือกตั้งใช้สิทธิทางการเมือง ในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ จัดกิจกรรมจำลองสถานการณ์การเลือกตั้งให้นักเรียนได้เรียนรู้ ทั้งกระบวนการและขั้นตอนในการเลือกตั้ง

การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง อธิบายได้ว่า พฤติกรรมทางการเมืองในการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปโดยส่วนใหญ่แล้วพบว่า กลุ่มผลประโยชน์ พรรคการเมือง นักการเมือง ผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่สามารถแยกออกจากกันได้แม้จะมีการแก้ไขกฎหมายมาตราต่างๆแล้วก็ตาม นิสัยของนักการเมืองก็ไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในเรื่องของการซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้งแต่ละครั้งที่ผ่านมายังแต่จะมีการซื้อสิทธิขายเสียงเพิ่มมากขึ้นและเห็น ได้ชัดในยุคปัจจุบันนี้ จึงทำให้การพัฒนาประเทศชาติล่าช้าลงเกิดการทุจริตคอร์รัปชันของนักการเมืองประเทศชาติเสียหายเศรษฐกิจแย่ นักลงทุนไม่กล้าเข้ามาลงทุนด้วย

การวิพากษ์วิจารณ์ต่อการดำเนินการของพรรคการเมือง อธิบายได้ว่า ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เป็นสมาชิกพรรคการเมือง หายากมากแทบจะไม่เคยได้ยินว่าประชาชนจะเป็นสมาชิกพรรคการเมือง การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง ส่วนใหญ่เป็นโดยการสนับสนุนพรรคหรือองค์กรทางการเมือง ทำให้เป็นที่รู้กันว่าคนนี้สังกัดพรรคการเมืองนี้ ส่วนใหญ่ในระดับล่างจะมีการซื้อสิทธิขายเสียง มาจากห้วคะแนน กลุ่มผู้นำ คนในพื้นที่คือปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขการเป็นสมาชิกพรรคการเมืองจะต้องมีสิ่งที่มาจูงใจทำให้ผู้ที่ออกมาใช้สิทธิในการลงคะแนนเลือกตั้งนั้นไม่ใช่ว่าไม่ใช่ว่าประชาธิปไตยเต็มตัวเพราะว่ายังมีนักการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ และห้วคะแนนที่เข้ามาบีบบังคับในชุมชน

การรณรงค์ให้ความรู้ในการเลือกตั้ง อธิบายได้ว่า หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงพื้นที่ให้ความรู้ให้กับประชาชน ชาวบ้านได้รับรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้ง โดยการติดแผ่นป้ายและการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนมาใช้สิทธิลงคะแนนเสียงของพรรคการเมืองต่างๆ และจากจดหมายที่หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการเลือกตั้งส่งมาตามบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งประจำบ้านทุกบ้าน รณรงค์ให้ประชาชนแต่ละคนรับทราบวัน

เวลา การเลือกตั้งท้องถิ่นในแต่ละครั้งให้ประกาศเสียงตามสาย ประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้าน เลิกการซื้อสิทธิขายเสียง สนับสนุนประชาชนให้ตรวจสอบรายชื่อ สิทธิการเลือกตั้ง ก่อนถึง วันเลือกตั้ง

การสนับสนุนกลุ่มการเมือง อธิบายได้ว่า สนับสนุนกันด้วยความศรัทธาและความ เชื่อมั่นต่อกลุ่มการเมืองนั้นๆ หรือนักการเมือง การสนับสนุนกลุ่มการเมืองเป็นเรื่องของคน ที่มีอิทธิพลหรือมีบทบาทในสังคมนั้น หรือพรรคการเมืองที่สนับสนุนเป็นตัวแปรสำคัญใน การสร้างอำนาจต่อรองหรือเพื่ออำนวยผลประโยชน์แก่ตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ควรรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้นักการเมือง ท้องถิ่นปฏิบัติให้ถูกต้อง ไม่มีการใส่ร้าย ป้ายสี โจมตี ฝ่าฝืนตรงข้าม และทำความเข้าใจกับ ประชาชน ให้เลือกนักการเมืองที่ดี มีคุณสมบัติที่ครบถ้วนถูกต้องตามที่กฎหมาย รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ เป็นต้น

2. ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ควรบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง จะต้องให้ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งทุกคนออกมาใช้สิทธิตามหน้าที่ของตน ถ้าทุกคนไม่ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง จะถูกตัดสิทธิทางการเมือง ไม่สามารถรับเลือกตั้งเป็น ส.ส., ส.ว.หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นได้ เป็นต้น

3. ด้านการติดตามตรวจสอบการเลือกตั้ง ควรเปิดโอกาสและให้ความคุ้มครองกับ ประชาชนที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบก่อนเลือกตั้ง และหลังเลือกตั้งว่ามีการทุจริตในการ นับคะแนนของเจ้าหน้าที่หรือมีการซื้อสิทธิขายเสียงของนักการเมืองหรือไม่ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง รัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรรณรงค์ทำ ความเข้าใจกับประชาชนและประชาสัมพันธ์วัน เวลาและสถานที่การเลือกตั้งให้ทั่วถึง ในช่วงที่มีการเลือกตั้งไม่ว่าจะเป็น การเลือกตั้งระดับท้องถิ่นหรือระดับประเทศใด

2. ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง รัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจ กับประชาชนเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ของการเลือกตั้ง วิธีการลงคะแนนในบัตรเลือกตั้ง และประชาชนจะต้องตรวจสอบสิทธิ คุณสมบัติ เอกสารต่าง ๆ ของตน ให้ถูกต้องในการ ออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

3. ด้านการติดตามตรวจสอบการเลือกตั้ง รัฐ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามการนับคะแนนของเจ้าหน้าที่ การตรวจสอบ

นักการเมืองว่ามีการซื้อสิทธิ์ขายเสียงในช่วงการเลือกตั้งหลังหรือไม่ถ้าพบเจอให้ดำเนินคดีตามที่กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “การประยุกต์หลักธรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายพรรคการเมืองที่ส่งผลต่อการสมัครเป็นสมาชิกพรรคการเมือง”
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “ความเป็นกลางทางการเมืองของเจ้าหน้าที่รัฐในการเลือกตั้งทั่วไปตามหลักพุทธธรรม”
3. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “ทัศนคติต่อการเป็นสมาชิกพรรคการเมืองตามการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระพุทธศาสนา”
4. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “คุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธธรรมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน”
5. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “การนำหลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตย”

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร พัฒนะโชติ. (2563). *วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐกาญจน์ เข็มนาท. (2563). *พฤติกรรมทางการเมืองในการออกเสียงลงคะแนน เลือกตั้งทั่วไป ปี พ.ศ. 2562 ในตำบลท่าช้าง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา* (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นุชปภาดา ธนโรตม. (2557). *พฤติกรรมเลือกตั้งของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์* (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2544). *การสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. (2542). *การเลือกตั้งและพรรคการเมือง : บทเรียนจากเยอรมัน*. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายศึกษา.

- พระครูศรีธรรมวิเทศ (ประเสริฐ ปณฺญานาโส). (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการเลือกตั้งทั่วไปในอำเภอเมือง จังหวัดชุมพร (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาณรงค์ ธรรมเมธี(ศรีพันลม). (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการเลือกตั้งทั่วไปของชุมชนท่าเตียน กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุรเดช สุเมธโส (บุญเรือง). (2562). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการตัดสินใจใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทั่วไปสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในตำบลท่าผามอก อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัชฎากร เอี่ยมอำไพ. (2564). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งทั่วไป (ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน = *Human Behavior and Self Development*. กรุงเทพฯ : เอิร์ดเวฟ เอ็คคูเคชั่น.
- วิจิตร เกิดน้อย. (2562). พฤติกรรมทางการเมืองในการเลือกตั้งทั่วไปของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในตำบลไทยवास อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุจินตนา โสภาเวชย์. (2552). การมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิทางการเมืองท้องถิ่นของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลหนองสองห้อง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (Third edition). New York: Harper and Row Publication.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์*

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ELDERLY QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN PHETCHABUN PROVINCE

สุพล ศิริ, บุญทัน ดอกไธสง, พิเชฐ ทังโต

Supon Siri, Boonton Dockthaisong, Phichet Thangto

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Suponsiri2509@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2. ศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของยามานะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 กลุ่ม รวม 19 รูปหรือคน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ แบบสอบถาม การวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และ 5. ด้านสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอาศัยปัจจัยพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คือ ปัจจัยการบริหาร นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักภavana 4 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ มากยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ปัจจัยการบริหาร + พุทธบูรณาการหลักภavana 4 = ประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การพัฒนาคุณภาพชีวิต; ผู้สูงอายุ

Abstract

The objectives of this research article are: 1. Study the factors affecting the effectiveness of improving the quality of life of the elderly of local government organizations in Phetchabun Province. 2. Study the integration of Buddhist principles with the development of the quality of life of the elderly of local government organizations in the province. Phetchabun It is a combined method research. Using qualitative research methods and quantitative research the sample size was 392 people. The sample size was determined using Yamane's formula. There are 5 groups of key informants, totaling 19 figures or people. Research tools include focus group interviews, questionnaires, analysis by finding frequencies, percentages, means, standard deviations. Stepwise regression analysis Analyzed using the technique of content and context analysis. Present information in an essay.

From the study, the effectiveness of the quality-of-life development for the elderly of Local Administrative Organizations in Phetchabun Province consisted of 4 aspects: 1. physical aspect, 2. mental aspect, 3. social relationship aspect, and 4. environment aspect. The development of the elderly's quality of life relies on the basic factors that support the development of the elderly's quality of life, namely the management factor. In addition, it has integrated the four principles of Bhavana to be used to promote the effectiveness of improving the quality of life for the elderly in Local Administrative Organizations in Phetchabun Province. “Effectiveness in the Development of the Elderly Quality of Life = Administrative Factors + 4 Bhavana Principles”

Key words: Effectiveness; Quality of Life Development; Elderly People

บทนำ

จากการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553-2583 กลุ่มผู้สูงอายุวัย กลางและวัยปลายมีแนวโน้ม เพิ่มสูงขึ้นสะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้าน สุขภาพที่เพิ่มมากขึ้นขณะที่ ผู้สูงอายุจำนวนมากยังมีรายได้ไม่เพียงพอ ในการยังชีพ ผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 10.3 ล้านคน (ร้อยละ 16.2) ในปี 2558 เป็น 20.5 ล้านคน

(ร้อยละ 32.1) ในปี พ.ศ. 2583 ประชากรผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ในปี 2563 มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุ 12 ล้านคน (ร้อยละ 18) เพิ่มขึ้นเป็น 20.42 ล้านคน (ร้อยละ 31.28) ในปี 2583 โดยในปี 2562 เป็นปีแรกที่จำนวนประชากรวัยเด็กเท่ากับ ประชากรผู้สูงอายุที่ 11.3 ล้านคน

หลังจากนั้นจำนวนประชากรวัยเด็กน้อยกว่าผู้สูงอายุมาโดยตลอด การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุวัยกลางและวัยปลายจะส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลที่เพิ่มสูงขึ้น แม้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น แต่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เนื่องจากการออมน้อยและแหล่งรายได้หลักร้อยละ 78.5 ของรายได้ทั้งหมดมาจากการเกื้อหนุนของบุตร (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2560)

ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยแท้จริง จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนสู่ความผาสุกของชีวิตได้ โดยมีองค์กร/หน่วยงานต่างๆ เป็นปัจจัย สนับสนุน หรืออาจกล่าวได้ว่าภาครัฐได้เห็นความสำคัญของผู้สูงอายุนับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันการ ร่วมมือของทุกภาคส่วนเป็นสิ่งสะท้อนให้สังคมรู้ว่า ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรทางปัญญาและทรงคุณค่า ควรแก่การดูแลรักษาเพราะ “เขาคือที่พึ่งทางใจ” ของบุตรหลานเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลในวงศาคณาญาติ และยังได้รับการยกย่องจากสังคมว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความคิดความอ่านสุขุมรอบคอบ และเคยทำประโยชน์กับสังคมมาแล้ว เพื่อเติมเต็มความผาสุกให้กับชีวิตในห้วงสุดท้ายที่คงเหลืออยู่ (สมโภชน์ อเนกสุข และ กชกร สังชาติ, 2557)

คุณภาพชีวิตนั้นมาจากคำสองคำประกอบด้วย คุณภาพและชีวิต หมายรวมถึงลักษณะที่ดีหรือความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้หลายลักษณะ ที่คล้ายคลึงและ แตกต่างกันไปเช่น ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความสุข (Happiness) และผาสุก (Wellbeing) และในอีกลักษณะหนึ่ง คุณภาพชีวิตคือการรับรู้สถานการณ์ในด้านต่าง ๆ ของชีวิตเป็นการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับการสนองตอบต่อความต้องการด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยหลัก ที่ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ด้วยการมีสุขภาพดี มีรายได้พอเพียง ไม่มีภาวะกดดัน ด้านจิตใจและการได้รับการเกื้อหนุนจากครอบครัวและเพื่อนในอดีตรากฐานการดำรงชีพของผู้สูงอายุ ผูกพันกับวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่นที่อาศัยของตน ดังนั้นถิ่นที่อยู่จึงเป็นที่รวมกิจกรรมของผู้สูงอายุการใช้โอกาสในการถ่ายทอดภูมิปัญญาให้กับลูกหลานด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้ไม่รู้สีกว่าเหงา มีชีวิตชีวา ปรับตัวให้มีความสุขได้สิ่งที่ผู้สูงอายุได้แสดงออกนั้น ย่อมเป็นประโยชน์กับทุกฝ่ายทั้งตนเองและส่วนรวม ความดีที่ทรงคุณค่านี้ ภาครัฐได้ชดเชยโดยบรรจุนิติประโยชน์ที่ควรได้ ของผู้สูงอายุ ใช้นโยบายสาธารณะที่เน้นสุขภาพเป็นหลัก เป้าหมายหลัก คือคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

โดยการเตรียมความพร้อมด้านการคุ้มครองทางสังคม ด้านบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้สูงอายุ การพัฒนาองค์กร ด้านการติดตาม (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545) การปรับตัวของผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะช่วยให้ชีวิตมีความสุขปัจจัยสนับสนุนที่ได้รับจากสวัสดิการจากภาครัฐเป็นเพียงบริการส่วนหนึ่ง แต่สิ่งที่ ผู้สูงอายุต้องการอย่างแท้จริงคือการได้อยู่ร่วมกับครอบครัวที่อบอุ่น ทำกิจกรรมร่วมกับบุตรหลาน ใช้ชีวิตท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ดีโดยข้อเท็จจริงแล้วผู้สูงอายุส่วนใหญ่ยังคงอาศัยอยู่กับครอบครัวซึ่งเป็นแหล่งสนับสนุนพื้นฐานที่สำคัญ การดูแลผู้สูงอายุแสดงถึงความเคารพ ความรักความกตัญญูต่เวที ครอบครัวจึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งและแรงสนับสนุนจากเพื่อนบ้านในวัยเดียวกันเกิดความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุเช่นกัน คุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุย่อมมาจากสมาชิกใน ครอบครัว ซึ่งให้ความรัก ความห่วงใยอย่างสม่ำเสมอ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

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

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ ผู้สูงอายุที่กำหนดไว้ตามเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 เขต ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 18,404 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของยามาเน (Taro Yamane) และกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มประธานชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา รวม

19 รูปหรือคน การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์

3.2 แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ

3.3 แบบสอบถาม

โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และนำมาหาค่า ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะประเมินให้ คะแนน 3 ระดับ คือ +1 = มีความสอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง แล้วคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 ทุกข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และมีโครงสร้างคำถาม 5 ตอน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือผู้สูงอายุในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 11 แห่ง โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน 392 ชุด แล้วซึ่งคิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) จำนวน 19 รูปหรือคน ดำเนินการบันทึกข้อมูลที่ได้รับด้วยการจดบันทึก การทบทวนข้อมูลคำตอบ และการบันทึกเสียงให้ครบถ้วนตามคำถามในการสัมภาษณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยการ ใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทาง สังคมศาสตร์เสนอข้อมูล ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารและหลักภาวนา 4 และประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

4. ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 มีอายุระหว่าง 65-69 ปี มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีสถานะสมรส มีจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยการบริหาร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ มี 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ปัจจัยการบริหาร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 45.7 และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ สามารถทำนายต่อประสิทธิภาพการพัฒนา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 41.7 ด้านงบประมาณ สามารถทำนายได้ร้อยละ 17.4 ตามลำดับ

2. การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักภavana 4 ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ มี 2 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าหลักภavana 4 สามารถร่วมกันทำนายผล การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 57.2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา สามารถทำนายผล การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 38.8 จิตตภาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ สามารถทำนายได้ร้อยละ 32.7 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

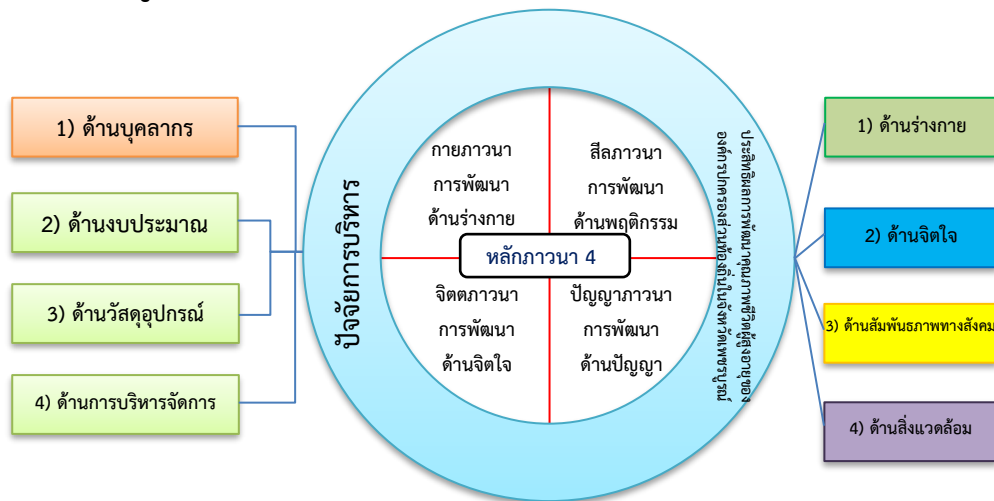
การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีปัจจัยการบริหาร 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ แสดงว่า ปัจจัยการบริหาร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 45.7 ในขณะที่หลักภาวนา 4 มี 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ แสดงว่า หลักภาวนา 4 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 57.2 สอดคล้องกับปาริชาติ ชาลีเครือ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจังหวัดชัยภูมิได้แก่ เป้าหมายคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ความชัดเจนในการกำหนดนโยบาย การนำ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกจังหวัดชัยภูมิมาเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย บทบาทหน้าที่ศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ มีการจัดสวัสดิการสังคมให้ผู้สูงอายุ ได้แก่ การประกันสังคม การมีงานทำมีรายได้ และการบริการสังคมด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเพิ่มคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตามปัจจัยที่เป็น ผลของการวิจัยนี้ คือ การจัดสวัสดิการสังคม ได้แก่ การประกันสังคมกองทุนผู้สูงอายุ กองทุนดูแล ผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่ง การฝึกอาชีพ การดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญ นุชนิยม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยวิธีพุทธบูรณาการ พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางพระพุทธศาสนาประกอบด้วย กายภาวนา ศิลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา เพื่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ ให้มีความสุข รู้จักวิธีการ ดูแลสุขภาพกายและจิต รู้จักการประมาณ ในการบริโภค ปฏิบัติตนให้อยู่ในศีล เพิ่มพูนความเพียร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ผู้สูงอายุ ด้วยวิธีพุทธบูรณาการด้วยการพัฒนา 4 ด้าน คือ พัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และ พัฒนาปัญญาตามหลักธรรมสามารถดำรงชีวิตให้เป็นประโยชน์ ต่อดตนเองและสังคมการป้องกันดูแลรักษา ส่งเสริมสุขภาพของ

ตนเป็นเรื่องสำคัญ ถาต้องการมีสุขภาพ ที่แข็งแรง สมบูรณ์ ผู้สูงอายุต้องทำกิจกรรมหลายๆ อย่างประกอบกัน อย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม กับวัย เพื่อให้ผู้สูงอายุมี คุณภาพ ชีวิตที่ดี เป็นอยู่อย่างปลอดภัยมีความสุข จิตใจผ่องใส ปรับตัวให้เข้าใจกับความเป็นจริง สามารถ ดำเนินชีวิตได้ด้วยความสุขและสิ่งที่สำคัญสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่าง มีความสุข

2. การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ การบูรณาการหลักพุทธธรรม ได้แก่หลักภavana 4 ข้อ ค้นพบที่สำคัญคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน จังหวัด เพชรบูรณ์ เกิดจากสี่ภavana การพัฒนาด้านพฤติกรรม มาเป็นอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่าในการ บริหารจัดการที่ดีควรมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะบริหารจัดการให้ บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ มีการพัฒนาด้านปัญญา ด้านจิตใจและมีการพัฒนาด้าน ร่างกายเพื่อให้การ บริหารงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา นิลวรรณ และคณะ (2563) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้ หลักภavana 4 ตามแนว พระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ พบว่า มีความพร้อม และรับมือกับความ เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ และการพัฒนาปัญญา เพื่อให้มี ศักยภาพที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการป้องกัน ปัญหาที่อาจจะ เกิดขึ้นตามมา จากการก้าวหน้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต และประยุกต์ใช้หลักภavana 4 ตามแนวพระพุทธศาสนา เถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหา ให้กับ ผู้สูงอายุในสังคมได้อย่างครบถ้วน ทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านความต้องการทางร่างกาย โดยใช้หลักกาย ภavana ด้านพฤติกรรมในการอยู่ ร่วมกันในสังคม โดยใช้หลักศีลภavana ด้านจิตใจโดยใช้หลักจิตตภavana และด้านการพัฒนาปัญญา โดยใช้หลักปัญญาภavana ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุนทรกิตติคุณ (เดชา อินทปญโญ) (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ พบว่า องค์ประกอบในการ ดำเนินชีวิตที่มีองค์รวม 3 ด้าน ได้แก่ หลักไตรสิกขา กล่าวคือ 1. การพัฒนาด้าน ความสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม ทางสังคมเรียกรวมกันว่าศีล 2. การพัฒนา ด้านจิต และสุขภาพให้เป็นจิตใจที่ติงามมีความสุข โดยมี เจตจำนงที่เป็นกุศล และมีสภาพเอื้อพร้อม ต่อการใช้งานทางปัญญา เรียกว่าสมาธิ 3. การพัฒนา ด้านปัญญา ซึ่งการดำเนินชีวิต เป็นองค์รวมทั้ง 3 ด้านนั้น ต้องมีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงถึงกัน อย่างต่อเนื่อง และแนวคิดหลักไตรสิกขา สามารถ นำมาพัฒนา 4 ด้าน คือ ภavana 4 ประกอบด้วย กายภavana คือ การดูแลกายภาพ สีลภavana คือการดูแล สัมพันธภาพกับผู้อื่น จิตตภavana คือ การดูแลสภาวะจิตใจตนเอง และปัญญาภavanaคือ การคิดพิจารณาทุกสิ่งอย่างรอบคอบ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการศึกษา
ที่มา: สังเคราะห์โดย นายสุพล ศิริ

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถอธิบายได้ว่าประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ (ปัจจัยการบริหาร + พุทธบูรณาการหลักภาวนา 4) = เกิดประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ดังนี้

ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลากร (Man) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรให้คำแนะนำผู้สูงอายุด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ให้การดูแลได้อย่างทั่วถึง ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2. ด้านงบประมาณ (Money) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดูแลสุขสภาวะของผู้สูงอายุเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาด้านสุขภาพ มีการช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ และยังได้จัดสรรงบประมาณสำหรับด้านสนันทนาการให้แก่ผู้สูงอายุ

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดเตรียมอุปกรณ์การเฝ้าระวัง เพื่อควบคุมโรคติดต่อให้แก่ผู้สูงอายุ นอกจากนี้มีการจัดรถรับส่ง

บริการ พร้อมกับการจัดหาอุปกรณ์ให้แก่ผู้สูงอายุที่พิการหรือผู้สูงอายุที่ประสบอุบัติเหตุ และทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีการจัดหาอุปกรณ์ในการออกกำลังกายที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

4. ด้านการบริหารจัดการ (Management) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกันนี้ก็มีทีมงานคอยอำนวยความสะดวกร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและมีการออกไปเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ มีการจัดทำแผนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ นอกจากนี้ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการแต่งตั้งบุคลากรจัดกิจกรรมตรวจสอบสุขภาพของผู้สูงอายุ

พุทธบูรณาการหลักภาวะนา 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

1. กายภาวะนา หรือ การพัฒนาด้านร่างกาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการส่งเสริมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพสุขภาพ มีการแนะนำให้ผู้สูงอายุดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงพร้อมกับการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุอย่างทั่วถึงและทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังมีการสร้างสวนสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุได้พักผ่อนออกกำลังกาย และได้พบปะสนทนากัน

2. สีลภาวะนา หรือ การพัฒนาด้านพฤติกรรม ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชน พร้อมกับการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพของผู้สูงอายุ นอกจากนั้นก็มีการถือศีลและปฏิบัติธรรมและจัดกิจกรรมอบรมธรรมะให้แก่ผู้สูงอายุ เป็นประจำเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ฝึกปฏิบัติเป็นกิจวัตรประจำวัน

3. จิตตภาวะนา หรือ การพัฒนาด้านจิตใจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการพบปะของผู้สูงอายุเพื่อพัฒนาด้านจิตใจ นอกจากนี้ก็ยังมีการเสริมการดูแลสุขภาพจิตใจให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดกิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระในช่วงเทศกาลสำคัญ ๆ และมีการให้ความรู้ในเรื่องของการปฏิบัติธรรมแก่ผู้สูงอายุ

4. ปัญญาภาวะนา หรือ การพัฒนาด้านปัญญา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนพร้อมกับให้ความรู้ด้านสถานการณ์ปัจจุบันและจัดอบรมให้ความรู้ในการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยแก่ผู้สูงอายุเพื่อเป็นการเสริมสร้างทางปัญญา

นำไปสู่การเกิดประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

เรียนรู้การบริหารจัดการเชิงระบบ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วม การส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพของแกนนำและการหนุนเสริมให้เกิดการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่าย ภายใต้แนวคิดการสร้างศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อันส่งผลให้มี

1. ด้านร่างกาย ได้แก่ ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น บริโภคอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย มีสมรรถภาพทางด้านร่างกายโดยมีการเคลื่อนไหวได้ และมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ในการใช้ชีวิตประจำวันตามปกติ
2. ด้านจิตใจ ได้แก่ ผู้สูงอายุสามารถตัดสินใจทำสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว สังคม ชุมชนได้ พร้อมกับมีสภาพทางจิตที่อ่อนโยน มีเมตตาต่อผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดีและควบคุมอารมณ์ของตนได้เป็นอย่างดีเมื่อเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ได้แก่ ผู้สูงอายุมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นในสังคมพร้อมกับสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและผู้สูงอายุไม่เบียดเบียนหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น
4. ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ พร้อมกันนั้นผู้สูงอายุก็ยังมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เมื่อสิ่งแวดล้อมดี มีความปลอดภัย ทำให้ผู้สูงอายุพอใจกับการเดินทางไปไหนมาไหนก็มีความสุข และส่งผลทำให้ผู้สูงอายุพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรจัดทำแผนหรือกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาหรือส่งเสริมผู้สูงอายุให้มี กิจกรรมหรือมีงานทำเพื่อเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้เกิดความเข้มแข็ง ไม่พึ่งพียง และมีความรู้สึกรับผิดชอบยังทำประโยชน์ได้
2. ภาครัฐควรมีนโยบายในการบูรณาการหลักศาสนา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้สมบูรณ์พร้อม จะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตัว ผู้สูงอายุ ครอบครัวและสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และให้ผู้สูงอายุเป็นคนกำหนดกิจกรรมเอง ทั้งนี้เพื่อที่กิจกรรมนั้นจะได้เกิดประโยชน์และตรง ต่อความต้องการของผู้สูงอายุมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในการดำเนินชีวิตในครอบครัว ชุมชน และสังคม

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาด้าน สุขภาพ หรือพิการ เพื่อนำผลที่ได้นำเสนอรัฐบาลจัดทำเป็นนโยบายระดับประเทศต่อไป

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพจิตใจของผู้สูงอายุให้เกิดความเข้มแข็งทางจิตใจและพร้อมดำเนินชีวิตต่อไปอย่างมีความสุข

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานผู้สูงอายุแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี (2545). *แผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2546-2564*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เจริญ นุชนิยม. (2560). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยพุทธบูรณาการ* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นวินดา นิลวรรณและคณะ. การประยุกต์ใช้หลักภวนา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 7(3), 39-49.
- ปาริชาติ ชาลีเครือ. (2561). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 6(4), 1621-1632.
- พระสุนทรภิตติคุณ (เดชา อินทปดฺโญ). (2560). หลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ. *วารสารมหาจุฬาวชิการ*, 3(1), 11-25.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (2560). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: บริษัท ทีคิวพีจำกัด.
- ศุภลักษณ์ ช่วยชูหน, เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ. (2564). องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดชุมพร. *วารสารสหวิทยาการวิจัย*. 10(1), 35-47.
- สมโภชน์ อเนกสุข และ กชกร สังชาติ. (2557). รูปแบบการดำรงชีวิตของผู้สูงวัยอายุเกิน 100 ปี จังหวัดชลบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 17(1), 95-107.

การพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุข โดยพุทธสันติวิธี :
ศึกษากรณี อ.ปรางค์กู๋ จ.ศรีสะเกษ*

THE DEVELOPMENT OF THE CATTLE BUFFALO BANK TO ENCOURAGE
PEACEFUL SOCIETY BY BUDDHIST PEACEFUL MEANS:
A CASE STUDY OF PRANGKU DISTRICT, SRISAKET

เพลินพิศ สืบพานิช

Ploenphis Seubhanich

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: ploenphis.s@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. บริบทพื้นที่ สภาพปัญหา ความต้องการของคนและชุมชน อำเภอปรางค์กู๋ จังหวัดศรีสะเกษ และแนวคิดทฤษฎีธนาคารโค-กระบือในสังคมไทยยุคปัจจุบัน 2. เพื่อศึกษาพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขในชุมชน 3. เพื่อพัฒนาและนำเสนอองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาธนาคารโค-กระบือโดยพุทธสันติวิธี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสารและการวิจัยเชิงปฏิบัติการลงพื้นที่จริง สัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง 40 รูปหรือคน รูปแบบการวิจัยมีลักษณะอริยสัจจโมเดล ภายใต้กรอบดำเนินงานวิจัยบันได 9 ขั้น

ผลการวิจัยพบว่า 1. คนในพื้นที่มีปัญหาความยากจน ไม่มีที่ดินทำกิน การว่างงาน ไม่มีเงินทุนประกอบอาชีพ ปัญหาขาดแหล่งน้ำในการทำเกษตร ปัญหาหนี้สิน และการได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐ 2. พุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุข คือ “ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์” หมายถึง ประโยชน์ในปัจจุบัน 4 อย่าง เรียกว่า หัวใจเศรษฐกิจ “อุ อา กะ สะ” 3. ได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยคือ หลักการ SDM Model กระบวนการพัฒนาธนาคารโค-กระบือเพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุข โดยพุทธสันติวิธี ประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก ได้แก่ การจัดการด้านอุปทาน การจัดการด้านอุปสงค์ และการบริหารจัดการ

คำสำคัญ: การพัฒนา; ธนาคารโค-กระบือ; ชุมชนสันติสุข; พุทธสันติวิธี

*Received July 22, 2023; Revised August 25, 2023; Accepted August 26, 2023

Abstract

This research article aims to study 1. the context of problems, needs of people and communities, Prang Gu, Srisaket Province and the theoretical concept of the cattle buffalo bank project in the present Thai society era. 2. to study Buddhism peace principle that facilitates the cattle buffalo bank development project. 3. to develop and present the new knowledge about the development of the cattle buffalo bank by the Buddhism peace principle. The researchers conducted quality studies based on documents and practical research into real space conduct an in-depth interview from a sample of 40 of population. The research has a noble model. Under the framework of 9-steps ladder research.

The research results found that 1. people in this area have problems with poverty, lack of land for farming, unemployment, lack of water for agriculture, debt problems and careless from government agencies 2. The Buddhist principle method that facilitates the development of the cattle buffalo bank to promote peaceful community is the four “Ditthamikatta 4” are “uh ah ka sa” called the principle of the "Millionaire Heart". 3. New research knowledge is the principle of SDM Model, which refers to the development process of the cattle buffalo bank to strengthen peaceful communities by Buddhist peaceful method. It consists of 3 main processes: supply management, demand management and managerial management.

Keywords: Development; The Cattle Buffalo Bank; Community Peaceful; Buddhist peaceful means.

บทนำ

ชุมชนสันติสุข หมายถึง ภาวะที่คนในชุมชนอยู่ร่วมกันเป็นสังคม มีความเป็นอยู่และดำเนินชีวิตด้วยความความสุขที่เกิดจากความสงบ ทั้งในบริบทของจิตใจเป็นพื้นฐานและการได้รับความสะดวกสบายตามอัตภาพ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) โดยอยู่ร่วมกันอย่างสันติภายใต้กฎระเบียบหรือกฎหมาย และมีคุณธรรมจริยธรรม ในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคม มีความมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และสุขภาพ นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงชุมชนหรือสังคมที่มีความสงบสุขเป็นเอกภาพและความสอดคล้อง ประสานกลมเกลียว มีเสรีภาพ และมีความยุติธรรม

ดำรงชีวิตเป็นสุข และมีสมานฉันท์ต่อกัน เป็นภาวะที่มีความสงบ มีความสุข ได้รับความขัดแย้ง เป็นชุมชนที่คนมีความรู้สึกผูกพันกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พึ่งพาอาศัยกัน มีการรวมกัน อยู่ในอาณาเขตและภายใต้กฎหมายหรือข้อบังคับเดียวกัน

ธนาคารโคและกระบือ คือ การรวบรวมโคและกระบือ โดยมีบัญชีควบคุมดูแล รักษาแจกจ่ายให้ยืม เพื่อใช้ประโยชน์ในการเกษตรและเพิ่มปริมาณโคและกระบือตาม หลักการของธนาคาร ธนาคารโค-กระบือเป็นเรื่องใหม่ของโลกที่มีความจำเป็นเกิดขึ้น เพราะปัจจุบันมีความคิดแต่จะใช้เครื่องยนต์กลไกเป็นเครื่องทุ่นแรงในธุรกิจการเกษตร แต่เมื่อราคาน้ำมันเชื้อเพลิงแพงขึ้น ความก้าวหน้าในการใช้เครื่องกลไกเสียไป จำเป็นต้องหัน มาพึ่งแรงงานจากสัตว์ที่เคยใช้อยู่ก่อน เมื่อหันกลับมาก็ปรากฏว่า มีปัญหามาก เพราะ ชาวนาไม่มีเงินซื้อโคกระบือมาเลี้ยงเพื่อใช้แรงงาน (กรมปศุสัตว์, 2526)

ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติในช่วงปี พ.ศ. 2557-2562 พบว่า สัดส่วนคนจน ของไทยนั้นอยู่ระหว่างร้อยละ 6 ถึงร้อยละ 10 ของจำนวนประชากรทั้งหมด สถานการณ์ ความยากจนในปี 2564 พบว่า ครัวเรือนยากจนมีจำนวนทั้งสิ้น 1.24 ล้านครัวเรือน คิดเป็น สัดส่วนร้อยละ 4.79 ของครัวเรือนทั้งหมด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2565). โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ที่ร้อยละ 6.77 มีจำนวนคนจนมากที่สุด และเป็นภูมิภาคที่มีรายได้ต่อหัวต่ำสุดมาโดยตลอด อำเภอปรางค์กู๋ จังหวัดศรีสะเกษ เคย เป็นพื้นที่ที่ประชากรมีรายได้ต่อหัวต่ำที่สุดของจังหวัด (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ปรางค์กู๋, 2565). ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ประชากรประสบปัญหา ไม่มีที่ดินทำกิน ไม่มีงานทำ ขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ชุมชนมีปัญหาความยากจน การว่างงาน การเข้าถึงแหล่งเงินทุน และการได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ

ผู้วิจัยเกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตโค-กระบือมานานนับ 10 ปี ได้เล็งเห็นปัญหาดังกล่าว จึงคิดที่จะบูรณาการเรื่องนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดทั้งการศาสนา เศรษฐกิจ และสังคมเข้า ด้วยกัน โดยในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีแนวคิดในการนำหลักพุทธสันติวิธีเข้ามาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ ถือเป็นนวัตกรรม (Innovation) และเป็นเรื่องใหม่ใน สังคมไทย

การศึกษาวิจัยนี้ เริ่มต้นจากการกำหนดประเด็น (Issue) และปัญหา (Problem) จากการวิเคราะห์บริบท สภาพปัญหา ความต้องการของคนและชุมชนในพื้นที่วิจัย และ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีธนาคารโค-กระบือในสังคมไทยยุคปัจจุบัน จากนั้นจึงศึกษาหลักพุทธ สันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ แล้วนำมาบูรณาการพัฒนา กระบวนการพัฒนาธนาคารโค-กระบือเพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขในอำเภอปรางค์กู๋ จังหวัดศรีสะเกษ และนำเสนอเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้หลักการ Model และ กระบวนการ (Process) การพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธี ผล

ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการโค-กระป๋องยั่งยืนที่อื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้ งานวิจัยชิ้นนี้จะช่วยยกระดับการพัฒนาการโค-กระป๋องให้มีการเติบโต และพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development Growth) ด้วยการพัฒนาคนและชุมชนควบคู่กันไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์บริบท สภาพปัญหา ความต้องการของคนและชุมชนในอำเภอปรางค์กู๋ จังหวัดศรีสะเกษ และแนวคิด ทฤษฎีธรรมาภิบาลโค-กระป๋องในสังคมไทยยุคปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาการโค-กระป๋อง เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขในชุมชน
3. เพื่อพัฒนา และนำเสนอกระบวนการพัฒนาการโค-กระป๋อง เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธีในอำเภอปรางค์กู๋ จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะอริยสัจจโมเดล และภายใต้กรอบดำเนินการวิจัย “บันได 9 ขั้นเพื่อก้าวสู่การวิจัยและพัฒนา” วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย และขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการลงพื้นที่จริง (Practical Research) รูปแบบการวิจัยมีลักษณะอริยสัจจโมเดล และภายใต้กรอบดำเนินการวิจัยบันได 9 ขั้น มีลักษณะการเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างอริยสัจ 4 และบันได 9 ขั้น คือ ทุกข์ และ สมุทัย เชื่อมโยงบันไดขั้นที่ 1 – 2 นิโรธ เชื่อมโยงบันไดขั้นที่ 8 - 9 มรรค เชื่อมโยงบันไดขั้นที่ 3, 4, 5, 6, 7

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์บริบท สภาพปัญหา และความต้องการของคนและชุมชน อำเภอปรางค์กู๋ จังหวัดศรีสะเกษ

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีธรรมาภิบาลโค-กระป๋องในสังคมไทยยุคปัจจุบัน

ขั้นที่ 3 ศึกษาพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาการโค-กระป๋อง เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขในชุมชน

ขั้นที่ 4 บุคลากรแนวคิด ทฤษฎีธนาคารโค-กระบือในสังคมไทย กับหลักพุทธสันติวิธีที่ส่งเสริมการสร้างชุมชนสันติสุข และหลักพุทธธรรมที่สนับสนุนการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ

ขั้นที่ 5 พัฒนาระบวนการ (Process) พัฒนาธนาคารโค-กระบือ ที่สนับสนุนการสร้างชุมชนสันติสุขในพื้นที่วิจัย

ขั้นที่ 6 พัฒนาคนและชุมชน เพื่อการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ ที่สนับสนุนการสร้างชุมชนสันติสุขในพื้นที่วิจัย

ขั้นที่ 7 ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาคน ชุมชน และธนาคารโค-กระบือ

ขั้นที่ 8 นำเสนอกระบวนการ (Process) พัฒนาธนาคารโค-กระบือ ที่สนับสนุนการสร้างชุมชนสันติสุขตามหลักพุทธสันติวิธีในพื้นที่วิจัย (องค์ความรู้ใหม่)

ขั้นที่ 9 การติดตาม รักษา และพัฒนาต่อยอดให้เกิดความมั่นคงยั่งยืน

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยนี้ได้จัดแบ่งกลุ่มเป็น 3 ลำดับ ตามวัตถุประสงค์ 3 ข้อ โดยดำเนินการวิจัยตามแผนภูมิบันได 9 ขั้น ดังนี้

ลำดับที่ 1 ภายใต้วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 (ดำเนินการตาม บันไดขั้นที่ 1 และ 2)

ลำดับที่ 2 ภายใต้วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 (ดำเนินการตาม บันไดขั้นที่ 3)

ลำดับที่ 3 ภายใต้วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 (ดำเนินการตามบันไดขั้นที่ 4,5,6,7,8,9)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 40 รูป/คน ดังนี้

2.1 ประชากร (Population) ที่ทำการศึกษาวิจัยคือ สมาชิกโครงการธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรโคกหนองนาสันติศึกษาโมเดล อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกที่ถูกเลือกจากประชากรในโครงการธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกร โคกหนองนาสันติศึกษาโมเดลศรีสะเกษ รุ่นที่ 1 จำนวน 30 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เลือกสุ่มตัวอย่างโดยวิธี Snowball Sampling จากกรรมการธนาคารโค-กระบือโคกหนองนาสันติศึกษา 2 รูปหรือคน ผู้นำชุมชน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน จำนวน 3 คน หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 รูป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ “แบบสัมภาษณ์เชิงลึก” (In-Depth Interview) เพื่อใช้ศึกษาวิจัยบริบท สภาพปัญหา และความต้องการของคนและชุมชน กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ที่ทำการวิจัยตามขอบเขตของเนื้อหาที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการสนทนากลุ่มหรือกระบวนการวิพากษ์ (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือทางการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้สำหรับการจัดกลุ่มการสนทนาซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เป็นผู้เข้าร่วมกระบวนการวิพากษ์ และสมาชิกธนาคารโค-กระบือโคหนองนา สันติศึกษา เป็นผู้สังเกตการณ์ รูปแบบการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ซึ่งข้อเท็จจริงและข้อมูลตรงตามที่กำหนดไว้ หรือเป็นข้อมูลใหม่ซึ่งเกิดจากการสนทนา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยเชิงคุณภาพชิ้นนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เชิงเอกสาร ศึกษาทฤษฎี แนวคิดหลักการปฏิบัติจากข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี ด้านพุทธสันติวิธี หลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอริยาสัจธรรม และหลักธรรมหัวใจเศรษฐกิจ หลังจากที่ได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดแล้ว ผู้วิจัยได้สร้างแบบบันทึกสรุปจากศึกษาค้นคว้าเอกสารข้อมูลทุติยภูมิ

4.2 การสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-formal interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และมีบางท่านกรอกแบบสอบถามโดยตรง

4.3 การสนทนากลุ่ม หรือการวิพากษ์ (Focus Group Discussion) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ในเบื้องต้น เพื่อศึกษาบริบทแนวคิด และประสบการณ์การจริงของกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์เชิงลึก และจากการศึกษาทบทวนเอกสารข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) ทำการจัดบันทึกลักษณะการบรรยาย (Descriptive) และนำข้อมูลมาอธิบายและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยตรวจสอบเนื้อหาของเอกสาร จำแนกประเภทข้อมูลตามประเด็นต่างๆที่จะดำเนินการวิจัย และคัดเลือกเอกสารซึ่งมีข้อมูลและเนื้อหาที่ถูกต้องชัดเจน สอดคล้องกับคำตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

บันไดขั้นที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีธนาคารโค-กระบือในสังคมไทยยุคปัจจุบัน

ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ปูพื้นในเรื่องแนวคิดธนาคารโค-กระบือโครงการธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ (ชคก.) และโครงการธนาคาร

โค-กระปือทั่วไป เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโตและศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาวิจัยตามระเบียบขั้นตอนการวิจัย

ดำเนินการวิจัย ภายใต้วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ตามบันไดขั้นที่ 3 ดังนี้

บันไดขั้นที่ 3. ศึกษาหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาการโค-กระปือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขในชุมชน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวความคิดการแก้ปัญหาโดยหลักพุทธสันติวิธี วิเคราะห์การนำหลักพุทธสันติวิธีมาใช้ในการแก้ปัญหของชุมชนและชุมชน และศึกษาวิเคราะห์การนำหลัก ธรรมมาใช้ในการพัฒนาการโค-กระปือ โดยศึกษาวิจัยตามระเบียบขั้นตอนการวิจัย

ดำเนินการวิจัย ภายใต้วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ตามบันไดขั้นที่ 4 ถึง 9 ดังนี้

บันไดขั้นที่ 4. บูรณาการแนวคิด ทฤษฎีธรรมาโค-กระปือในสังคมไทยยุคปัจจุบัน กับหลักพุทธสันติวิธีที่ส่งเสริมการสร้างชุมชนสันติสุข และหลักพุทธธรรมที่สนับสนุนการพัฒนาการโค-กระปือ

การวิจัยนี้ เริ่มต้นจากการกำหนดประเด็น (Issue) และปัญหา (Problem) จากนั้น บูรณาการแนวคิดทฤษฎีธรรมาโค-กระปือในสังคมไทย โดยเริ่มจากแนวคิดตะวันตก หรือแนวคิดธรรมาโค-กระปือเพื่อเกษตรกรรมตามพระราชดำริกับแนวคิดธรรมาโค-กระปือทั่วไป แล้วบูรณาการแนวความคิดการพัฒนาการโค-กระปือเพื่อเกษตรกรรมกับหลักธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาการโค-กระปือ นำมาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยศึกษาวิจัยตามระเบียบขั้นตอนการวิจัย

บันไดขั้นที่ 5. กระบวนการ (Process) พัฒนาธรรมาโค-กระปือ ที่สนับสนุนการสร้างชุมชนสันติสุขในพื้นที่วิจัย

การศึกษานี้ เป็นการสังเคราะห์ข้อมูลหลังจากการบูรณาการแล้ว ทำการจัดหมวดหมู่ แบ่งประเภท เปรียบเทียบ วิเคราะห์ สังเคราะห์ อธิบาย ตีความ นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาพัฒนาและกำหนดเป็นกรอบเพื่อการออกแบบสร้าง Model ให้เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนากระบวนการ (Process) พัฒนาธรรมาโค-กระปือ ที่สนับสนุนการสร้างชุมชนสันติสุขในพื้นที่วิจัย ผู้วิจัยได้บูรณาการ (Integration) สังเคราะห์ข้อมูลจากบริบท สภาพปัญหาและความต้องการ ผสมผสานกับหลักการแนวคิด ทฤษฎีศาสตร์สมัยใหม่เกี่ยวกับธรรมาโค-กระปือในสังคมไทย ได้กระบวนการพัฒนาการโค-กระปือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธีของอำเภอปรังค์ภู จ.ศรีสะเกษ แล้วนำเข้าสู่กระบวนการวิพากษ์ (Focus Group Discussion) โดยมีผู้เข้าร่วมกระบวนการวิพากษ์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 รูป/คน โดยศึกษาวิจัยตามระเบียบขั้นตอนการวิจัย

บันไดขั้นที่ 6. พัฒนาคณะและชุมชน เพื่อการพัฒนาธนาคารโค-กระบือที่สนับสนุนการสร้างชุมชนสันติสุขในพื้นที่วิจัย

การพัฒนาคณะและชุมชนพื้นที่เป้าหมาย สถาบันสภาวนาเพื่อสันติภาพ วัดท่าคอยนาง ตำบลสวาย อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ มีบทบาทในการพัฒนาคณะและชุมชนในพื้นที่เป้าหมาย ในการปรับ Mindset ของคนและชุมชน เพื่อ ลด ละ เลิก พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้สอดคล้องและรองรับหลักการพุทธสันติวิธี โดยศึกษาวิจัยตามระเบียบขั้นตอนการวิจัย

บันไดขั้นที่ 7. ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาคณะ ชุมชน และธนาคารโค-กระบือ

หลังจากที่ได้กระบวนการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธี ตามบันไดขั้นที่ 5 แล้วนำไปปฏิบัติตามบันไดขั้นที่ 6 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลภาคสนาม นำมาประมวลข้อมูล พร้อมทั้งวิเคราะห์ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท ในแนวทางหลักอริยสัจ 4 คือ “มรรค” คือการพัฒนาคณะและชุมชนว่าต้องทำอะไร ทำอย่างไร ได้ผลลัพธ์ในการพัฒนาธนาคารโค-กระบือที่สนับสนุนการสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธีของอำเภอลำดวน จ.สุรินทร์ ผลการวิจัยนี้ เพื่อนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 (ภายใต้กรอบบันไดขั้นที่ 7) การประเมินผลในบันไดขั้นที่ 7 นี้ใช้หลักการ “ภาวนา 4” ในการประเมิน

บันไดขั้นที่ 8. นำเสนอกระบวนการ (Process) พัฒนาธนาคารโค-กระบือ ที่สนับสนุนการสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธีในพื้นที่วิจัย (องค์ความรู้ใหม่)

ผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยนี้ นำเสนอเป็นองค์ความรู้ใหม่ “หลักการ SDM Model และ กระบวนการ (Process) การพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธีในอำเภอลำดวน จ.สุรินทร์ โดยศึกษาวิจัยตามระเบียบขั้นตอนการวิจัย

บันไดขั้นที่ 9. การติดตาม ดูแลรักษา และพัฒนาต่อยอดให้เกิดความมั่นคงยั่งยืน

การติดตาม ดูแลรักษา และพัฒนาต่อยอด ด้วยการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วน เพื่อให้การพัฒนาในพื้นที่เป้าหมายมีความมั่นคงและยั่งยืน โดยศึกษาวิจัยตามระเบียบขั้นตอนการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 (ภายใต้กรอบบันไดขั้นที่ 1 และ 2) คือ บริบท สภาพปัญหา ความต้องการของคนและชุมชน อ.ลำดวน จ.สุรินทร์ ในอดีตเคยเป็นพื้นที่ที่มีความแห้งแล้งมากที่สุดในจังหวัด และแห้งแล้งในลำดับต้น ๆ ของประเทศ

ปัจจุบันมีความอุดมสมบูรณ์ด้วยพืชพันธุ์ธัญญาหาร และเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมคือ ทำนา 90% ทำสวนและทำไร่ 4% รับจ้าง 4% ค้าขายและอื่น ๆ 2% ประชากรในพื้นที่ประสบสภาพปัญหาการว่างงาน ไม่มีอาชีพที่มั่นคง รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ไม่มีที่ดินทำกิน ไม่มีเงินทุนประกอบอาชีพ ปัญหาการเข้าถึงแหล่งทุน ขาดทุนทรัพย์ประกอบอาชีพ และขาดแหล่งน้ำในการทำเกษตร คนในชุมชนมีความต้องการอาชีพเสริมให้มีรายได้มาจุนเจือครอบครัว ต้องการที่ดินทำกิน และทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพที่มั่นคง ต้องการความช่วยเหลือจากรัฐด้านการศึกษาของนักเรียน

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 (ภายใต้กรอบบันไดขั้นที่ 3) คือ หลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขของชุมชนคือ “อิทธิบาท 4” และ “หัวใจเศรษฐกิจ” คือ “อุ” = ขยันหา “อา” = รักษาดี “กะ” = มีกัลยาณมิตร “สะ” = เลี้ยงชีวิตเหมาะสม เมื่อนำมาบูรณาการกับหลักชุมชนสันติสุข “สันติภาพ 4” ในบริบทของธนาคารโค-กระบือ ซึ่งเป็นการพัฒนาด้านกายภาพ (Physical Development) คือ พัฒนาสิ่งแวดล้อม พัฒนาสัมมาอาชีพ เพื่อการเสริมสร้างชุมชนสันติสุข พออยู่ พอกิน พอใช้ พอร่มเย็น จะทำให้ครอบครัวและชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เกิดเป็นหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อการเสริมสร้างชุมชนสันติสุข

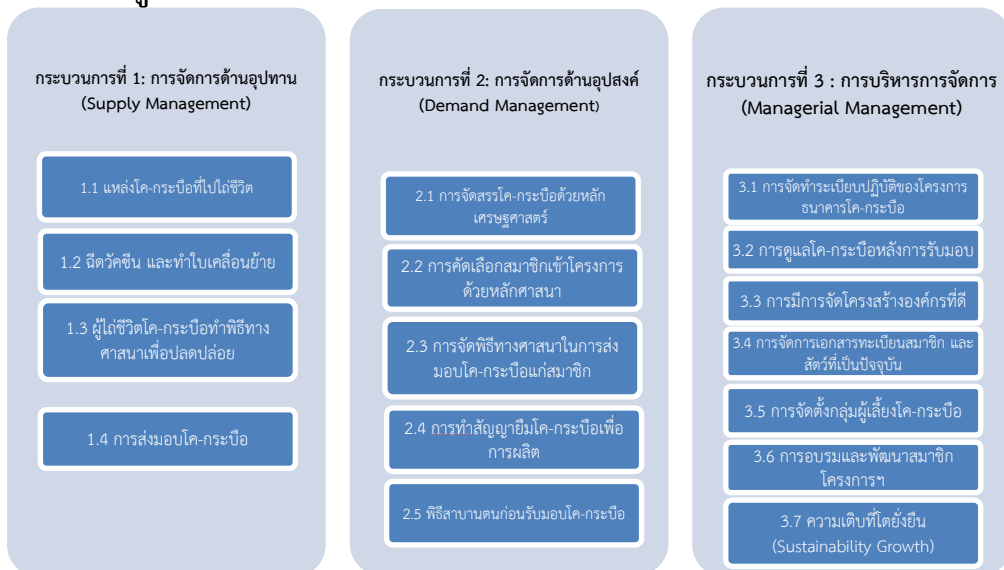
3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 (ภายใต้กรอบบันไดขั้นที่ 4 - 9) ได้กระบวนการ พัฒนธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธีของอำเภอปรางค์กู่ จังหวัดศรีสะเกษ หรือ หลักการ SDM Model ประกอบด้วย 3 กระบวนการหลักคือ 1. การจัดการด้านอุปทาน (Supply Management: S) ของผู้บริจาคมอบโค-กระบือ ได้แก่ การเลือกแหล่งโค-กระบือที่ไปไถ่ชีวิต การฉีดวัคซีนและจัดทำใบอนุญาตเคลื่อนย้ายสัตว์ฯ การทำพิธีทางศาสนาเพื่อปลดปล่อยและการส่งมอบในเวลาที่เหมาะสม 2. การจัดการด้านอุปสงค์ (Demand Management: D) ของผู้รับมอบโค-กระบือ มีเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ดำเนินงานด้วยความเอื้ออาทร ความรับผิดชอบ ด้วยหลักเมตตาธรรม 3. การบริหารการจัดการ (Managerial Management: M) การเตรียมความพร้อมอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องเข้ามารับผิดชอบบริหารโครงการฯ คือ คณะกรรมการโครงการธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกร โคกหนองนาสันติศึกษาโมเดลศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

เงื่อนไขความสำเร็จของโครงการฯ ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความพร้อมด้านอัตรากำลัง ความรับผิดชอบและความทุ่มเทของเจ้าหน้าที่โครงการฯ

อภิปรายผลการวิจัย

1. หลักธรรมพุทธสันติวิธีที่นำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนให้เกิดสันติสุข ด้วยการพัฒนาคนเพื่อปรับชุดความคิด มีเป้าหมายในการแก้ปัญหาของคนและชุมชนในการ ลด ละ เลิก พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ คือ หลักธรรมอิทธิบาท 4 สอดคล้องกับพระเมธีวชิรบัณฑิต (หรรษา ธรรมหาโส) (2565) เรื่อง การพัฒนาธนาคารโค-กระบือเพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธี การบรรยายในห้องเรียนสันติศึกษา กล่าวว่า หลักธรรม “อิทธิบาทสี่” จะขัดเกลาให้คนในชุมชนมีความรับผิดชอบ มีวิริยะอุตสาหะ มีhiriโอดัปปะ อดทนต่อการรอคอย เป็นหลักธรรมที่จะนำคนไปสู่ความสำเร็จ และหลักธรรม “หัวใจเศรษฐี” ทำให้คนมีความขยัน เก็บออม รู้จักการดำรงตน มีความพอเพียง สอดคล้องกับพระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (2558) เรื่อง พุทธสันติวิธี : พระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ ณ ไร่เชิญตะวัน ว่า หลักธรรมที่สร้างสันติภาพ คือ หัวใจเศรษฐี ประกอบด้วย ขยันหา รักษาดี มีกัลยาณมิตร ใช้ชีวิตอย่างสมดุลเป็นการสร้างเนื้อสร้างตัวทำให้มีสันติภาพในชีวิต นำไปสู่สันติภาพในชุมชนเป็นหลักธรรมพุทธสันติวิธีที่จะนำไปพัฒนาธนาคารโค-กระบือ และสอดคล้องกับการบรรยายในห้องเรียนสันติศึกษาของพระเมธีวชิรบัณฑิต (หรรษา ธรรมหาโส) (2565) เรื่อง การพัฒนาธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรที่จะทำให้อุบรอบครัวเกิดสันติสุขได้นั้น ต้องเน้นไปที่ปากท้อง พออยู่ พอกิน พอใช้ พอร่มเย็น และพัฒนาเป็นสัมมาชีพได้ การทำให้ครอบครัวเกิดสันติสุข ชุมชนก็อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาธนาคารโค-กระบือเพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุข

จากภาพกระบวนการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ เพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุข โดยพุทธสันติวิธี: ศึกษากรณี อ.ปรังค์ภู จ.ศรีสะเกษ (Supply - Demand Management Model: SDM Model) การนำแนวคิดหลักพุทธสันติวิธีมาใช้ในโครงการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ ที่จะส่งเสริมให้โครงการธนาคารโค-กระบือเพื่อเกษตรกรรายย่อยนาสันติศึกษา โมเดลศรีสะเกษให้เติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Growth) ได้องค์ความรู้ใหม่คือ หลักการ SDM Model ประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 กระบวนการคือ 1. การจัดการด้านอุปทาน (Supply Management) หมายถึง กระบวนการจัดการการให้ได้มาซึ่งโค-กระบือและการส่งมอบหรือเคลื่อนย้ายสัตว์ 2. การจัดการด้านอุปสงค์ (Demand Management) หมายถึง กระบวนการจัดการรับมอบโค-กระบือ ได้แก่ การจัดสรรโค-กระบือ การคัดเลือกสมาชิกเข้าโครงการ และการทำสัญญาใช้โค-กระบือเพื่อการผลิต และกระบวนการที่ 3. การบริหารการจัดการ (Managerial Management) หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการของบุคลากรในโครงการธนาคารโค-กระบือเกษตรกร ก่อนรับมอบโค-กระบือเข้าโครงการ และการจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการแบ่งกลุ่มสมาชิกแยกตามพื้นที่เพื่อปรึกษาพูดคุย แลกเปลี่ยน และขอความช่วยเหลือกันในกลุ่มได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
2. ควรมีหัวหน้ากลุ่มและมีกรรมการโครงการในภาคราชการรวมอยู่ด้วย เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ปศุสัตว์อำเภอ นายอำเภอ และผู้ประสานงานโครงการธนาคารโค-กระบือฯ คอยให้คำแนะนำและสนับสนุนสมาชิกในเรื่องต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรสร้างคนต้นแบบแห่งความสำเร็จ (Protocol) เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการเพิ่มขยายสมาชิก (Escalate) ให้กลุ่มเป้าหมายใหม่ (Prospect) เข้ามาร่วมโครงการมากขึ้น เมื่อคนมีรายได้พอเลี้ยงชีพ คนมีความสุขมากขึ้น สังคมหรือชุมชนก็จะมีสันติสุข
2. ควรมีการให้ความรู้หรือมีการอบรมสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อต่อยอด ย้ำคิด ย้ำทำ ให้คนเกิดความเคยชินและนำไปปฏิบัติ ทั้งหลักธรรมพุทธสันติวิธี “อิทธิบาทสี่” ที่นำคนไปสู่ความสำเร็จ หลักธรรม “หัวใจเศรษฐี” ที่นำไปใช้ในการพัฒนาธนาคารโค-กระบือ และองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำปศุสัตว์จากภาคหรือหน่วยงานราชการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยนี้ เพื่อนำผลวิจัยมาปิดช่องว่าง (Gap) หรือปัญหา ในที่นี้หมายถึง Opportunity Improvement ที่เป็นผลลัพธ์บันได 9 ขั้น ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยในเชิงพรรณนา (Qualitative Research) เน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เมื่อโครงการธนาคารโค-กระบือโคกหนองนาสันติศึกษาโมเดลศรีสะเกษ ดำเนินการไปได้ระยะหนึ่งประมาณ 3-5 ปี ผู้วิจัยเสนอให้ศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อเป็นการยืนยันผลลัพธ์ในเชิงสถิติหรือวิทยาศาสตร์
2. การนำแนวคิดหลักพุทธสันติวิธีเข้ามาใช้ในโครงการธนาคารโค-กระบือ ถือว่าเป็นนวัตกรรม (Innovation) ให้โครงการฯเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยในแนวราบ ผู้วิจัยเสนอให้มีการวิจัยในเชิงลึกเพื่อสร้างต้นแบบสมาชิกรธนาคารโค-กระบือที่ประสบความสำเร็จ (Protocol) เพื่อสร้างหลักการและวิธีการที่น่าเชื่อถือและเป็นต้นแบบการพัฒนาธนาคารโค-กระบือที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมปศุสัตว์. (2526). *โครงการธนาคารโค-กระบือ ตามพระราชดำริ*. สืบค้น 5 กรกฎาคม 2566, จาก: <https://web.ku.ac.th/king72/2526/bankko.ht>
- พระมหาจุฑาชัย วชิรเมธี. (2558). *พุทธสันติวิธี: พระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ*. เชียงราย: ศูนย์วิจัยสันติสาธิตไร่เชิญตะวัน.
- พระเมธีวัชรบัณฑิต (हरषा ठररुमाहो). (2565). *การพัฒนาธนาคารโค-กระบือเพื่อเสริมสร้างชุมชนสันติสุขโดยพุทธสันติวิธี การบรรยายในห้องเรียนสันติศึกษา. หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาสันติศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2552*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *Poverty and Inequality Report*. สืบค้น 13 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://www.nesdc.go.th>
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2560). *รายงานการประเมินผลโครงการธนาคารโค-กระบือ เพื่อเกษตรกรตามพระราชดำริ ปี 2559-2560. เอกสารวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร*. สืบค้น 25 มกราคม 2566, จาก : <https://www.oae.go.th/assets/portals/1/fileups/evaoaedata/files/2559-2560.pdf>

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปรางค์กู่. (2566). *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้น 25 มกราคม 2566, จาก [https:// district.cdd.go.th/phangku/about/ประวัติความเป็นมา](https://district.cdd.go.th/phangku/about/ประวัติความเป็นมา).

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน
โดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร*
BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR YOUTH LEADERSHIP DEVELOPMENT
THROUGH COMMUNITY OPERATIONS IN BANGKOK METROPOLIS

ชัชณิธิฐา ชัชวาลวงศ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, สุรพล สุธะพรหม
Chatnithitha Chatchawalwong, Kiattisak Suklueang, Suraphon Suyaphrom
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: chatnitita@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของเยาวชน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชน และนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่สำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชน ได้ร้อยละ 68.3 และหลักสัปปุริสธรรม 7 ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชน ได้ร้อยละ 82.8 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน มีปัจจัยพื้นฐาน คือ การพัฒนาภาวะผู้นำ นำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 ทำให้เกิดการบูรณาการ ได้แก่ พัฒนาความรู้ความสามารถ เก่งกาจด้านสื่อสาร เชื่อมั่นตนเองจนเชี่ยวชาญ ประสานจิตโน้มน้าวใจ และฤทัยสภาพอ่อนโยน

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม; การพัฒนา; ภาวะผู้นำ

*Received July 28, 2023; Revised August 14, 2023; Accepted August 17, 2023

Abstracts

This research article aimed to study youth leadership, factors affecting youth leadership and propose the integration of Buddhadharma principles to develop youth leadership. The research was conducted by the mixed methods. The quantitative research used questionnaires. Data was collected from 381 samples. Data were analyzed by social science software packages. The qualitative research collected data by in-depth interviewing 18 key informants and 9 participants in focus group discussion. Data were analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research showed that 1. Youth leadership through community operations in Bangkok was at a high level, 2. Factors affecting youth leadership by community operations in Bangkok was found that leadership development affected youth leadership by 68.3% and Sappurisa-dhamama 7 affected youth leadership by 82.8%. 3. Integration of buddhadharma principles to develop youth leadership through community operations in bangkok was found that the leadership development of youth has fundamental factors, namely leadership development, integrating the principles of Buddha-dharma, namely the principle of Sappurisa-dharma 7, resulting in integration, i.e. developing knowledge and ability, proficiency in communication, self-confidence until mastery, coordination of persuasion, and gentle nature.

Keywords: Buddha-Dhamma; Development; Leadership

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยต้องการคนรุ่นใหม่ ที่มีภาวะผู้นำเป็นกำลังสำคัญในการนำทิศทางประเทศให้อยู่รอด ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองสังคม และเศรษฐกิจ การสร้างเยาวชนให้เป็นผู้ผู้นำในชุมชนให้มีภาวะผู้นำเพื่อที่จะทำให้ชุมชนพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง นับว่ามีความสำคัญอย่างมาก บุคคลที่มีภาวะผู้นำจะสามารถช่วยให้ผู้อื่นได้ศึกษาเรียนรู้หรือฝึกฝนตนเองจนสามารถพึ่งตนเองและช่วยตนเองให้พ้นจากปัญหาหรือบรรลุลดมุ่งหมายได้ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2550)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและ จูงใจคนไปยังเป้าหมายประการใด ประการหนึ่ง ภาวะผู้นำทำให้ศักยภาพเป็นจริงขึ้นมาเพราะถือว่าภาวะผู้นำเยาวชนเป็น

ภาวะแห่งการปฏิบัติที่ทำให้ศักยภาพในตัวคนบังเกิดความสำเร็จ ปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งประสบความสำเร็จ ผู้นำเยาวชนต้องทำให้ผู้ตามหรือทีมเกิดการเรียนรู้ไปด้วย เยาวชนความหมายในระดับสากล โดยสหประชาชาติ หมายถึง คนในวัยหนุ่มสาว คือผู้มีอายุระหว่าง 15-25 ปี หรือเป็นช่วงวัยหนุ่มสาว เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อระหว่างการเป็นเด็กและผู้ใหญ่ เป็นบุคคลที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 14 ปีบริบูรณ์ ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2546) การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรมจึงเป็นกระบวนการในการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจที่ประยุกต์เข้ากับหลักพุทธธรรม จะสามารถผลักดันบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเที่ยงธรรม ที่จะนำไปสู่การผลักดันกระบวนการและกลไกต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (พระนุชิต นาคเสโน และพระครูปริยัติวรเมธี (ทิพย์มณี), 2565)

ความสำคัญภาวะผู้นำของเยาวชน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน องค์กร และครอบครัวมีความจำเป็นต้องมีผู้นำเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการนำทิศทางและร่วมรับผิดชอบเพื่อให้ก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลง เยาวชนควรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ นำ โดยเริ่มจากสร้างจิตสำนึก และแรงบันดาลใจ การปรับกระบวนการคิด การเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้และการบริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อหล่อหลอมให้เยาวชนมีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นคุณสมบัติภาวะผู้นำของเยาวชนไทย (วูเวศ กลัปศรี, 2557)

ดังนั้นควรให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำของเยาวชน และกำหนดอัตลักษณ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ต้องการ โดยกระบวนการที่ได้มาผ่านการกลั่นกรองและมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคำนึงถึงกระแสการเปลี่ยนแปลง มาบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาอัตลักษณ์ของเยาวชนสอดคล้องกับแผนพัฒนา นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ภาวะผู้นำของเยาวชนไทยอย่างชัดเจน (สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ, 2562)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร” ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมโนทัศน์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือหลักสัปปุริสธรรม 7 มาบูรณาการเข้ากับหลักการพัฒนาศักยภาพใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในส่งเสริมและพัฒนากิจการงานและการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนในพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรที่ส่วนเกี่ยวข้องจะสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพในบริหารและพัฒนาองค์กรของตนในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสืบต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร
3. นำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ เยาวชนในชุมชนเขตคลองเตยของกรุงเทพมหานคร จำนวน 8,013 คน (สำนักงานเขตคลองเตย, 2565) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane เพื่อหาประชากรกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มผู้บริหารหรือกำหนดนโยบาย (หน่วยงานภาครัฐ) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (หน่วยงานภาครัฐ) และกลุ่มตัวแทนผู้นำเยาวชน

3. เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร และตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการ

พัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (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 0.989 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงสามารถใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ 2. การพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร 3. การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จะเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร 4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 381 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ เยาวชนในชุมชนเขตคลองเตยของกรุงเทพมหานคร จำนวน 39 ชุมชน โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 381 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

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

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple) และการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็น

ประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขของค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านความสุภาพอ่อนน้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 68.3 และรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษาด้านการสร้างวินัยในตนเอง และด้านการทำความรู้จักตัวเอง ตามลำดับ และหลักสัปปุริสธรรม 7 ส่งผลต่อภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร มี 5 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 82.8 และรายด้าน ได้แก่ ด้านปรีชาญาณ เป็นผู้รู้จักชุมชน ด้านกาลัญญุตตา เป็นผู้รู้จักกาลด้านอัตตัญญุตตา เป็นผู้รู้จักตน ด้านบุคคลัญญุตตา เป็นผู้รู้จักบุคคล และด้านมัตตัญญุตตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ตามลำดับ

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านความรู้ความสามารถ 2. ด้านการสื่อสาร 3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 4. ด้านความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น 5. ด้านความสุภาพอ่อนน้อม มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 และการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 หลักสัปปุริสธรรม 7 มีลักษณะดังนี้

1. ด้านธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ ส่งเสริมเยาวชนให้มีการยึดหลักการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ให้มีความสามารถระงับความขัดแย้งโดยใช้เหตุและผล มีความเข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ของชุมชน มีกระบวนการความคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ให้ใช้เหตุผลมาก่อนเสมอและรู้จักการวิเคราะห์สาเหตุแห่งปัญหา

2. ด้านอัตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล ส่งเสริมเยาวชนให้เป็นนักคิดนักพัฒนา กิจกรรมกิจกรรมต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นความเพียรพยายามคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วมในชุมชน มีการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ได้เรียนรู้จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม และรู้จักการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

3. ด้านอัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักตน ส่งเสริมเยาวชนให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถข่มอารมณ์ไม่แสดงอาการโมโหเกรี้ยวกราด มีวิสัยทัศน์ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ได้เรียนรู้ฝึกวิเคราะห์โครงการ มีความรับผิดชอบสูง และความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่

4. ด้านมัตตัญญตา เป็นผู้รู้จักประมาณ ส่งเสริมเยาวชนให้เป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตบวรวิถีพอเพียง มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักมัชฌิมาปฏิปทา สามารถกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม เป็นผู้รู้จักความเหมาะสมกาลเทศะ เข้าใจในศักยภาพตัวเอง และสามารถตั้งศักยภาพตัวเองออกมาอย่างเต็มที่

5. ด้านกาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล ส่งเสริมเยาวชนให้เป็นผู้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ เป็นตัวอย่างที่ดีอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน จัดทำกิจกรรมที่เหมาะสมกับจังหวะเวลา วางแผนกำหนดการที่เหมาะสม คำนึงถึงความเหมาะสมของเวลาในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ และให้รู้จักการตรงต่อเวลา

6. ด้านปรีสัญญตา เป็นผู้รู้จักชุมชน ส่งเสริมเยาวชนให้เป็นนักประสานงานที่ดี บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในชุมชน มีกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่าย ให้รู้ในเรื่องของชุมชนของตน และมีความสำนึกรักในความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

7. ด้านบุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล ส่งเสริมเยาวชนให้สามารถบริการได้ตรงตามความต้องการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการศึกษาได้เป็นอย่างดี รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องในชุมชนเป็นอย่างดี สร้างความเป็นผู้นำในการทำงาน พัฒนาฝึกอบรมและทำกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์

3.2 ปัจจัยด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ มีลักษณะ ดังนี้

1. การทำความรู้จักตัวเอง ได้แก่ ส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตนเปิดเผย ทั้งกาย วาจาใจ ต่อตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้ท่านมีความเสียสละอุทิศตนและประโยชน์ของ

ตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้ท่านเป็นผู้บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม แบ่งปัน เสียสละแก่ส่วนรวมเสมอ

2. การสร้างวินัยในตนเอง ได้แก่ ส่งเสริมให้ตระหนักถึงความซื่อสัตย์สุจริต ตามครรลองคลองธรรม ส่งเสริมให้เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของชุมชน ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

3. การศึกษาที่มีการพัฒนา ได้แก่ ส่งเสริมให้ได้เข้ารับการเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อ เทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

4. การแสวงหาประสบการณ์ ได้แก่ ส่งเสริมให้ได้เข้ารับการเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อ เทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5. การให้คำปรึกษา ได้แก่ ให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่ท่านเสมอมา ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์แก่สมาชิกท่านอื่นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้น้องค์ความรู้ที่มีอยู่ในตนมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมในชุมชน

โดยปัจจัยทั้ง 2 ประการข้างต้น เป็นตัวส่งเสริมให้เห็นถึงการบูรณาการหลัก พุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนใน กรุงเทพมหานคร ได้มีการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น ทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะดังนี้

1. ความรู้ความสามารถ ได้แก่ ส่งเสริมเยาวชนให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาสังคม ให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน มีกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย มีการสร้างกลไก กิจกรรม กระบวนการสร้างการเรียนรู้แก่เยาวชน และส่งเสริมเยาวชนให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่

2. การสื่อสาร ได้แก่ ส่งเสริมเยาวชนให้มีการแจ้งบอกข่าวสารอันเป็น ประโยชน์ ให้มีการสื่อสารที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ให้มีการสื่อสารและเข้าใจความต้องการ สร้างสรรค์โอกาสให้เยาวชนได้ฝึกแสดงความคิดเห็น ให้เข้าถึงข้อมูลอันเป็นประโยชน์ และ ให้เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี

3. ความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ ส่งเสริมเยาวชนให้มีการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ให้มีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความสามารถ ให้มีกิจกรรมเพื่อให้ได้เรียนรู้ กระบวนการคิด ให้มีกิจกรรมวิชาการเพื่อการพัฒนาความรู้ มีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ มี การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ได้แก่ ส่งเสริมเยาวชนให้ทำให้อยอมเปลี่ยนความเชื่อทัศนคติให้มีกลวิธีการโน้มน้าวใจระหว่างเยาวชนกับชุมชนให้มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ ยอมเปลี่ยนความเชื่อและพฤติกรรมที่ดีขึ้น มีทักษะทางจิตวิทยาและการกล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าทำ

5. ความสุภาพอ่อนน้อม ได้แก่ ส่งเสริมเยาวชนให้เป็นผู้ที่ให้เกียรติผู้อื่น มีการฝึกวางตนได้ถูกต้องเหมาะสม ให้เป็นผู้ที่มีความสุภาพโดยการนำหลักธรรมมาเป็นหลักปฏิบัติ ให้มีการฝึกปฏิบัติกิจกรรมมารยาทในการเข้าสังคม และให้รู้จักความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน โดยการทำงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีการยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

อันดับ 1 ได้แก่ ธัมมัญญตา เป็นผู้รู้จักเหตุ แสดงให้เห็นว่า ส่งเสริมเยาวชนให้มีการยึดหลักการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ให้มีความสามารถระงับความขัดแย้งโดยใช้เหตุและผล มีความเข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ของชุมชน มีกระบวนการความคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ให้ใช้เหตุผลมาก่อนเสมอและรู้จักการวิเคราะห์สาเหตุแห่งปัญหาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ แก้วนะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยพื้นฐานทั้ง 2 ประการจะต้องบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ หลักสัปปุริสธรรมดังนี้ เป็นผู้รู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา) ประกอบด้วย มีความตั้งมั่นในกฎหมาย โดยยึดหลักความถูกต้อง มีการปฏิบัติตามระเบียบ ที่มีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และให้บริการไปตามหน้าที่

อันดับ 2 ได้แก่ อตถัญญตา เป็นผู้รู้จักผล แสดงให้เห็นว่า ส่งเสริมเยาวชนให้become นักคิดนักพัฒนากิจกรรมกิจกรรมต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นความเพียรพยายามคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วมในชุมชน มีการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ได้เรียนรู้จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม และรู้จักการใช้เหตุผลที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร วงศ์โสกา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า พระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญแก่ผู้นำ และบทบาทหน้าที่ของผู้นำ ที่จะสามารถนำพาองค์กร และผู้ใต้ปกครองไปสู่ความสุขสวัสดิ์ตามหลักคุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีหลักสัปปุริสธรรมเป็นแบบในการสร้างภาวะผู้นำ และบทบาทหน้าที่ตามหลักสัปปุริสธรรม

จะต้องมีลักษณะทางกายภาพดีมีบุคลิกภาพที่ดี มีรูปลักษณะที่ดี และเป็นผู้ฉลาดในหลักการ มีความรู้ในหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา คือ หลักธรรมถือเป็นการสร้างเสริมภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการตามบทบาท และหน้าที่ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสรธรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อันดับ 3 ได้แก่ อัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักตน แสดงให้เห็นว่า มีการส่งเสริมเยาวชนให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถข่มอารมณ์ไม่แสดงอาการโมโหเกรี้ยวกราด มีวิสัยทัศน์ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ได้เรียนรู้ฝึกวิเคราะห์โครงการ มีความรับผิดชอบสูง และมีการนำความรู้ความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์ มหากันธา (2557) เรื่อง รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ พบว่า ในการนำหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนามาบูรณาการในการบริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หลายหัวข้อธรรม ได้แก่ ไตรสิกขา 3 สมาธิ 7 สังคหวัตถุ 4 สัปปริสรธรรม 7 อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 หิริโอตตปละ โสรัจจะ มโนธรรม ศรัทธา การมีสติ ลตทิฏฐิและ ทศพิรชาธรรม 10 รูปแบบและกระบวนการ บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ มีลำดับขั้นตอน ได้แก่ 1. กำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารองค์กร ด้วยการปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ 2. บูรณาการนำหลักการบริหารทางพุทธศาสนาและหลักการบริหารแบบธรรมมาภิบาล เพื่อกำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์ขององค์กร 3. กำหนดวิธีการบริหารองค์ความรู้ โดยการสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กร และ 4) กำหนดลักษณะการบริหารที่พึงประสงค์เพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้อื่น (ประชาชน) ๆ ต่อไป

อันดับ 4 ได้แก่ มัตตัญญูตา เป็นผู้รู้จักประมาณ แสดงให้เห็นว่า มีการส่งเสริมเยาวชนให้เป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตบนวิถีพอเพียง มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักมัชฌิมาปฏิปทา สามารถกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสม เป็นผู้รู้จักความเหมาะสมกาลเทศะ ซึ่งเข้าใจในศักยภาพตัวเอง และสามารถดึงศักยภาพตัวเองออกมาอย่างเต็มที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ พานสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลพระนครศรีอยุธยา พบว่า การพัฒนาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้นำชุมชนควรเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามหลักสัปปริสรธรรม 7 โดยเฉพาะ 3 ด้าน คือ 1. มัตตัญญูตาหรือรู้ตน คือมีคุณธรรมจริยธรรม มีอุดมการณ์เชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น ขยันอดทน มีความรับผิดชอบ ยอมรับความ ผิดพลาด มีวินัยในตนเอง 2. บุคคลโรปรัญญูตาหรือรู้จักบุคคล คือ รู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน 3. ปริสัญญูตาหรือรู้ชุมชน คือ มีความรักในชุมชนที่อาศัย

รู้ความต้องการของคนในชุมชน รู้วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างอาชีพ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ผู้นำชุมชนควรมีลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ความเป็นกันเอง ความเฉลียวฉลาด ความมุ่งมั่น และความมั่นใจในตนเอง

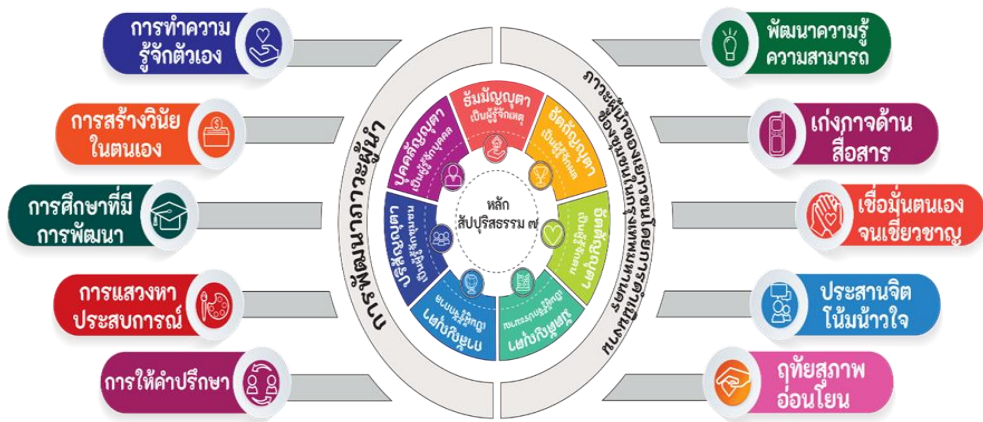
อันดับ 5 ได้แก่ กาลัญญตา เป็นผู้รู้จักกาล แสดงให้เห็นว่า มีการส่งเสริมเยาวชนให้เป็นผู้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดีอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน ในการจัดทำกิจกรรมที่เหมาะสมกับจังหวะเวลา รวมทั้งมีการวางแผนกำหนดการที่เหมาะสม ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสมของเวลาในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ และให้รู้จักการตรงต่อเวลาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโอฟาร์ ปัญญาพิพัฒน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย พบว่า การบูรณาการทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย พบว่า การเป็นนักปฏิบัติที่ดี ได้แก่ เข้าสังคมได้ ในทุกเวลา มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ตื่นตัว อยู่เสมอ มีคุณธรรม

อันดับ 6 ได้แก่ ปริสัณญตา เป็นผู้รู้จักชุมชน แสดงให้เห็นว่า มีการส่งเสริมเยาวชนให้เป็นนักประสานงานที่ดี บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมอยู่เสมอ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในชุมชน มีกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่าย ให้รู้ในเรื่องของชุมชนของตน และมีความสำนึกรักในความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ แก้วนะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยพื้นฐานทั้ง 2 ประการจะต้องบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ หลักสัปปริสธรรมดังนี้ เป็นผู้รู้จักชุมชน (ปริสัณญตา) ประกอบด้วย ให้การช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน ให้การต้อนรับดูแลศึกษาดูงานในพื้นที่ จริใจให้บริการ และรักษาชุมชนให้สงบ

อันดับ 7 ได้แก่ บุคคลัญญตา เป็นผู้รู้จักบุคคล แสดงให้เห็นว่า มีการส่งเสริมเยาวชนให้สามารถบริการได้ตรงตามความต้องการ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งทำให้รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องในชุมชนเป็นอย่างดี ในการสร้างความเป็นผู้นำในการทำงาน เพื่อพัฒนาฝึกอบรมและทำกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวงเพชร คงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย: กรณีศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พบว่า สังคหวัตถุ 4 ข้อปิยวาจา ที่สอดคล้องกับหลักสัปปริสธรรม 7 ข้อ “บุคคลัญญตา” ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ก็คือ ทราบความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอภัยอาศัยความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดีว่าควรจะทำอย่างไร แนะนำอย่างไรเพื่อให้เกิดความปรองดองเกิดขึ้น

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยการดำเนินงานของชุมชนในกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำ+หลักสัปปริสธรรม 7 = การพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน ดังต่อไปนี้

การพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1. การทำความรู้จักตัวเอง 2. การสร้างวินัยในตนเอง 3. การศึกษาที่มีการพัฒนา 4. การแสวงหาประสบการณ์ 5. การให้คำปรึกษา

หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่ทำให้เกิดรูปแบบในการพัฒนาตามแนวทางพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักธรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำในเยาวชนเพื่อให้เกิดการดำเนินการในพื้นที่ชุมชนของกรุงเทพมหานครให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1. อัมมัญญาตา เป็นผู้รู้จักเหตุ 2. อัตถัญญาตา เป็นผู้รู้จักผล 3. อัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักตน 4. มัตตัญญาตา เป็นผู้รู้จักประมาณ 5. กาลัญญาตา เป็นผู้รู้จักกาล 6. ปริสสัญญาตา เป็นผู้รู้จักชุมชน 7. ปุคคัลัญญาตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

นำไปสู่การเกิดพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชนโดยชุมชนสามารถสร้างโอกาสให้เยาวชนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมของชุมชน ให้เยาวชนได้เรียนรู้ว่าบุคคลแต่ละบุคคลมีความ

แตกต่างกันอย่างไรบ้าง เมื่อรู้จักว่าบุคคลเหล่านี้ ประเภทนี้ ที่จะเกี่ยวข้องด้วยเป็นอย่างไร ก็จะได้เรียนรู้ และเข้าใจ ได้ว่าควรปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ อย่างไร เพื่อให้ถูกต้อง เหมาะสม และได้ผล อีกทั้งเพื่อให้เข้าใจและสามารถเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน ผู้นำที่ดีต้องรู้จักบริหารงานทุก ๆ ด้านเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนตลอดจนสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับชุมชน องค์กรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวชน ได้แก่ พัฒนาความรู้ความสามารถ เก่งกาจด้านสื่อสาร เชื่อมั่นตนเอง จนเชี่ยวชาญ ประสานจิตโน้มน้าวใจ และฤทัยสภาพอ่อนโยน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรุงเทพมหานครและชุมชน ควรมีการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมกิจกรรมของเยาวชนที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของชุมชน
2. กรุงเทพมหานครและชุมชน ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับชุมชนให้มีการสื่อสารและเข้าใจความต้องการเป็นอย่างดีต่อเยาวชน
3. กรุงเทพมหานครและชุมชน ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับชุมชนเพื่อให้มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้ได้เรียนรู้กระบวนการคิด การวางแผน และการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ชุมชน ควรมีการส่งเสริมให้ตระหนักถึงความซื่อสัตย์สุจริตตามครรลองคลองธรรม
2. ชุมชน ควรมีการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการเรียนรู้เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. ชุมชน ควรมีการส่งเสริมให้นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมของเยาวชนในพื้นที่ชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเยาวชน หรือปัจจัยที่มีการส่งเสริมประสิทธิภาพของเยาวชนในพื้นที่ชุมชนกรุงเทพมหานคร และในส่วนของตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับรัฐประศาสนศาสตร์ และหลักธรรมอื่น ๆ เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักพละ 4 และหลักอภิธานียธรรม 7 เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาเยาวชน
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาเยาวชนให้เกิดกิจกรรมในด้านสัมมาชีพ เพื่อเป็นการพัฒนาเยาวชนอย่างแท้จริง ในการอาศัยความรู้ความสามารถของตนในยุคปัจจุบัน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการอาศัยอยู่ในชุมชนอย่างเข้มแข็ง

3. ควรศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาเยาวชนในพื้นที่ชุมชน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความมีวุฒิ และมีภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนให้สามารถอาศัยในพื้นที่ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). *กล้าเปลี่ยนแปลง ก้าวกระโดด ข้ามสิ่งที่เป็นอยู่สู่สิ่งที่ต้องการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น บมจ.
- ปกรณ มหากันธา. (2557). *รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ* (ดุชนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระนุชิต นาคเสโน และพระครูปริยัติวรเมธี (ทิพย์มณี). (2565). การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 5(1), 80-88.
- แม่ชีวงเพชร คงจันทร์. (2556). *การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย : กรณีศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒิศร กลัปศรี. (2557). ภาวะผู้นำที่ควรพัฒนาในเยาวชน. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 6(2), 132-140.
- สำนักงานเขตคลองเตย. (2565). *ข้อมูลเขตคลองเตย*. สืบค้น 11 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/>
- สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ. (2562). *หลากหลายวิธีสอน...เพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ: สุคนธ์ สินธพานนท์.
- สุพานี สฤณวานิช. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณ แก้วนะ. (2564). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำตามหลักสัปปริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- อภิชาติ พานสุวรรณ. (2558). *การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์นิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัมพร วงศ์โสภา. (2555). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปริสธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โอฬาร ปัญญาพิพัฒน์. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพ ของการกีฬาแห่งประเทศไทย*

BUDDHADHAMMA APPLICATION FOR PROMOTING PROFESSIONAL SPORTS DEVELOPMENT OF THE SPORTS AUTHORITY OF THAILAND

ณัฐพร มุลมัตย์, บุญตัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Natthaporn Moolmart, Boonton Dockthaisong, Kiattisak Suklueang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: bogy.natthaporn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย ดำเนินการวิจัยแบบผสานวิธี ตัวอย่างบุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 307 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวม 18 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ส่วนในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรกีฬาอาชีพให้มีมาตรฐานและสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนให้เติบโตอย่างยั่งยืน การจัดการระเบียบข้อบังคับให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพอย่างมีธรรมาภิบาลและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงยกระดับมาตรฐานการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ พัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพเข้าสู่เส้นทางกีฬาอาชีพตามมาตรฐานสากล 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า กระบวนการบริหารจัดการ และหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬา

*Received August 2, 2023; Revised August 25, 2023; Accepted August 26, 2023

อาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า การส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย นำหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาประยุกต์เรียกว่า พุทธศาสตร์การกีฬา เพื่อนำมาสู่การพัฒนางานกีฬาอาชีพ คือ ฉันทะ: มีใจรักในการกีฬา วิริยะ: พากเพียรทำงาน กีฬาอย่างมุ่งมั่น จิตตะ: ติดตามตรวจสอบงานกีฬาอย่างเข้มข้น วิมังสา: รอบคอบแก้ไขให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม; การพัฒนากีฬาอาชีพ; การกีฬาแห่งประเทศไทย

Abstract

This research article has the objective Application of Buddhist principles to promote the development of professional sports of the Sports Authority of Thailand. Conducting integrated research, methods A sample of 307 personnel from the Sports Authority of Thailand was calculated to find the sample size using Taro Yamane's formula, who provided important information, a total of 18 people. Research tools in quantitative research, questionnaires are used. In qualitative research, structured interviews are used as a tool. Descriptive data analysis Using frequency, percentage, mean, standard deviation. Stepwise multiple regression analysis with statistical package and field studies using in-depth interviews to confirm quantitative results from key informants.

The results showed that 1. The promotion of professional sports development was found that the overall level was at a high level, namely promoting the management of professional sports organizations to meet standards and creating cooperation from all sectors for sustainable growth. Management of regulations in accordance with the Professional Sports Promotion Act with good governance and keeping pace with changes raised the standards of professional sports management, by developing athletes and professional sports personnel into professional sports according to international standards. 2. Factors affecting the promotion of professional sports development of the Sports Authority of Thailand were found that the management process and the Iddthipada 4 principle affected the promotion of professional sports development of the Sports Authority of Thailand with statistically significance at the 0.05 level. 3. Bringing the principle of

Iddhipada 4 to apply, called Sports Buddhism to lead to the development of professional sports activities were: Chanta, having a passion for sports. Viriya: working diligently in sports work. Chitta: actively monitor sports activities, Wimamsa: Careful corrections to keep up with changes.

Keywords: Buddhaddhamma; Promoting Professional Sports; Development of The Sports Authority of Thailand

บทนำ

กีฬาอาชีพเป็นกิจกรรมกีฬาที่นานาประเทศให้ความสำคัญและเป็นอาชีพหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ นักกีฬาอาชีพ บุคลากรกีฬาอาชีพและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกีฬาอาชีพ อีกทั้งการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาอาชีพหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาอาชีพยังเป็นปัจจัยส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและเผยแพร่ชื่อเสียงเกียรติภูมิของประเทศ สถานการณ์ด้านกีฬาอาชีพในประเทศไทย พบว่า มีฟุตบอลอาชีพ (Thai League) เป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมสูงสุดและมีแนวโน้มว่าจะสามารถเป็นกีฬาอาชีพได้อย่างยั่งยืน ส่วนชนิด/ประเภท/และรายการแข่งขันกีฬาอาชีพอื่น ๆ ยังอยู่ในช่วงการเริ่มต้นอย่างจริงจังมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นวอลเลย์บอลอาชีพ กอล์ฟอาชีพ ตะกร้ออาชีพ ฟุตซอลอาชีพ บาสเกตบอลอาชีพ และจักรยานยนต์อาชีพ นอกจากนี้กีฬาอาชีพอื่น ๆ ได้แก่ เทนนิสอาชีพ สนุกเกอร์อาชีพ รกยนต์อาชีพ เป็นการจัดการแข่งขันเพื่อเป็นฐานให้กับนักกีฬาอาชีพรุ่นใหม่ได้มีเวทีในการเข้าแข่งขันเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่การแข่งขันกีฬาอาชีพในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามยังมีรายการแข่งขันกีฬาอาชีพอีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นการจัดการกีฬาอาชีพที่เป็นการนำเอารายการระดับโลกเข้ามาแข่งขันในประเทศไทย ได้แก่ จักรยานยนต์อาชีพ (Moto GP), โบว์ลิงอาชีพ (World Bowling Tour), เจ็ตสกี (King's Cup) เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศสร้างรายได้ให้นักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีทางด้านกีฬาให้กับประเทศอีกด้วย สอดคล้องตามแนวนโยบายด้าน Sports tourism ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แต่จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID-2019) ทำให้การแข่งขันกีฬาอาชีพภายในประเทศหยุดชะงัก และจากเศรษฐกิจภาพรวมของประเทศที่ตกต่ำทำให้ผู้สนับสนุนการจัดการแข่งขันถอนตัวจากการเป็นผู้สนับสนุนการแข่งขันกีฬาอาชีพ (การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2564)

สอดคล้องกับรายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ 2564 ที่พบว่า คนไทยออกกำลังกาย เล่นกีฬา และนันทนาการอย่างสม่ำเสมอเพิ่มขึ้น กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุในปี 2565 ได้แก่ ประชาชนทุกภาคส่วนของประชากรทั้งหมดออกกำลังกาย

อย่างสม่ำเสมอเพิ่มขึ้น ร้อยละ 40 โดยเมื่อพิจารณาสถานการณ์การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอของคนไทยในปี 2564 จากข้อมูลตัวชี้วัดเทียบเคียง ด้านการออกกำลังกายกีฬานันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬาของกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ในปี 2564 ประชาชนที่ออกกำลังกายสม่ำเสมอของกลุ่มเป้าหมายที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 15 ขึ้นไป อยู่ที่ร้อยละ 39.18 ซึ่งลดลงจากปี 2563 และปี 2562 เล็กน้อยที่ร้อยละ 41.82 และ 40.40 ตามลำดับ ส่งผลให้มีสถานการณ์บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับ “ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย” นักกีฬาไทยประสบความสำเร็จในการแข่งขันระดับนานาชาติ กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องบรรลุในปี 2565 ได้แก่ อันดับการแข่งขันกีฬาในมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาไทย อันดับที่ 7 ในระดับเอเชีย โดยในปี 2561 ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 11 ซึ่งลดลงจากอันดับที่ 6 ในปี 2557 ของการแข่งขันในมหกรรมกีฬา เอเชียนเกมส์ ซึ่งจัดขึ้นทุก ๆ 4 ปี ซึ่งในปี 2564 การแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติในทวีปเอเชียถูกยกเลิกไปเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 จึงได้พิจารณาตัวชี้วัดเทียบเคียงใหม่ คือ อันดับผลการแข่งขันกีฬาของไทยในมหกรรมการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกฤดูร้อน ครั้งที่ 32 ณ กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีประเทศเข้าร่วมการแข่งขันจำนวน 205 ประเทศ โดยประเทศในทวีปเอเชียเข้าร่วมการแข่งขันจำนวน 39 ประเทศ โดยเมื่อพิจารณาจากอันดับการแข่งขันของนักกีฬาไทยใน 3 ครั้งล่าสุด พบว่า ผลการแข่งขันของนักกีฬาทีมชาติไทยเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอันดับการได้เหรียญทองของประเทศในภูมิภาคเอเชียมีแนวโน้มลดลง คือ จากอันดับที่ 11 ในปี 2555 อันดับที่ 8 ในปี 2559 และมาอยู่ในอันดับที่ 12 ในปี 2564 และหากพิจารณาอันดับของประเทศไทยเมื่อเทียบกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า อันดับของประเทศไทยตกลงจากอันดับที่ 1 มาอยู่ที่อันดับที่ 3 จึงมีสถานการณ์บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับ “ต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับเสี่ยง” (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย” โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้กับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนานักกีฬาของประเทศไทย โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องขับเคลื่อนการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้หลักอิทธิบาท 4 และการบริหารจัดการ ว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทยหรือไม่อย่างไร ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ต้องรู้เกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนานักกีฬาไทย โดยอาศัยการบูรณาการระหว่างศาสตร์ตะวันตกและหลักธรรมในพระพุทธศาสนา รวมทั้งจะช่วยให้ นักวิจัย นักวิชาการ หรือ

องค์กรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐาน
สำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนานักกีฬาวชิรตามแนวทางที่นำเสนอต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการพัฒนานักกีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนานักกีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนานักกีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวโดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 1,307 คน (การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 307 ตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารของการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 2 คน ฝ่ายปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 2 คน ผู้บริหารสมาคมกีฬาอาชีพแห่งประเทศไทย จำนวน 3 คน ผู้บริหารสโมสรกีฬาอาชีพ จำนวน 3 คน บุคลากรกีฬาอาชีพ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2556 จำนวน 4 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวม 18 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. กระบวนการบริหารจัดการ 3. หลักกฏีภิบาล 4 และ 4. การส่งเสริม

การพัฒนากีฬาอาชีพ ส่วนในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรของการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 307 ตัวอย่าง และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้งหนึ่ง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรกีฬาอาชีพให้มีมาตรฐานและสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนให้เติบโตอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ การจัดการระเบียบข้อบังคับให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพอย่างมีธรรมาภิบาลและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.81$) ยกระดับมาตรฐานการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ ($\bar{X} = 3.77$) และพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพเข้าสู่เส้นทางกีฬาอาชีพตามมาตรฐานสากล ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน การบริหารงบประมาณ อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อตัวแปรที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของนักกีฬาแห่งประเทศไทย

ตัวแปรกระบวนการบริหารจัดการ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.788	.132		5.955**	.000
การรายงาน (manag6)	.234	.044	.273	5.377**	.000
การบริหารงบประมาณ (manag7)	.185	.040	.240	4.590**	.000
การประสานงาน (manag5)	.147	.040	.198	3.700**	.000
การวางแผน (manag1)	.128	.033	.156	3.923**	.000
การอำนวยความสะดวก (manag4)	.104	.045	.120	2.322*	.021

Multiple R = .815e R Square = .664 Adjusted R Square = .659 Std. Error = .315
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า กระบวนการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของนักกีฬาแห่งประเทศไทย 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การรายงาน การบริหารงบประมาณ การประสานงาน การวางแผน การอำนวยความสะดวก และพบว่ามี 2 ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของนักกีฬาแห่งประเทศไทย นั่นคือ การจัดองค์กร และการจัดการบุคลากร โดยกระบวนการบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของนักกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 65.9 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .788 + .234\text{manag6} + .185\text{manag7} + .147\text{manag5} + .128\text{manag1} + .104\text{manag4}$$

$$ZY = .273Z\text{manag6} + .240Z\text{manag7} + .198Z\text{manag5} + .156Z\text{manag1} + .120Z\text{manag4}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ รักงาน, วิริยะ สู้งาน, จิตตะ ใส่ใจงาน, วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของนักกีฬาแห่งประเทศไทยก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของนักกีฬาแห่งประเทศไทย

ตัวแปรหลักอิทธิบาท 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.257	.125		2.055*	.041
วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (lddhi4)	.398	.041	.423	9.808**	.000
ฉันทะ รักงาน (lddhi1)	.296	.048	.311	6.160**	.000
จิตตะ ใส่ใจงาน (lddhi3)	.205	.044	.218	4.639**	.000
วิริยะ สู้งาน (lddhi2)	.124	.043	.131	2.889**	.004

Multiple R = .852c R Square = .725 Adjusted R Square = .723 Std. Error = .284

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทยทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา, ฉันทะ รักงาน, จิตตะ ใส่ใจงาน, วิริยะ สู้งาน โดยหลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 72.3 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .257 + .398Iddhi4 + .296Iddhi1 + .205Iddhi3 + .124Iddhi2$$
$$ZY = .423ZIddhi4 + .311ZIddhi1 + .218ZIddhi3 + .131ZIddhi2$$

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า การส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย 1. พัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพเข้าสู่เส้นทางกีฬาอาชีพตามมาตรฐานสากล 2. ยกระดับมาตรฐานการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ 3. การจัดการระเบียบข้อบังคับ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพอย่างมีธรรมาภิบาลและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง 4. ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรกีฬาอาชีพให้มีมาตรฐานและสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยประยุกต์กับพุทธศาสตร์การกีฬา (อิทธิบาท 4) เพื่อนำมาสู่การพัฒนางานกีฬาอาชีพ คือ ฉันทะ: มีใจรักในการกีฬา วิริยะ: พากเพียรทำงานกีฬาอย่างมุ่งมั่น จิตตะ: ติดตามตรวจสอบงานกีฬาอย่างเข้มข้น วิมังสา: รอบคอบแก้ไขให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีกระบวนการบริหาร ทั้ง 7 ด้านเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดการบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน การบริหารงบประมาณ

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรกีฬาอาชีพให้มีมาตรฐานและสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนให้เติบโตอย่างยั่งยืน รองลงมาคือ การจัดการระเบียบข้อบังคับให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพอย่างมีธรรมาภิบาลและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ยกระดับมาตรฐานการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ และพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพเข้าสู่เส้นทางกีฬาอาชีพตามมาตรฐานสากล ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ศิริรัตน์ไพบูลย์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบส่งเสริมกีฬาเยาวชนของชมรมกีฬาในสังกัดสมาคมกีฬาแห่งจังหวัดอุดรธานี พบว่า

การพัฒนาารูปแบบส่งเสริมกีฬาเยาวชนของชมรมกีฬา ในสังกัดสมาคมกีฬาแห่งจังหวัดอุดรธานี 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาระบบนิเวศทางการกีฬาเยาวชนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม 2. ด้านการสร้าง ความสนใจและความรักในกีฬาให้กับเยาวชน 3. ด้านการเปิดโอกาสให้กับเยาวชนได้ออกกำลังกายและการเล่นกีฬา 4. ด้านการบูรณาการการทำงานของกลไกการบริหารจัดการกีฬาเยาวชน 5. ด้านการมีส่วนร่วมส่งเสริมการเล่นกีฬาของเยาวชนจากทุกภาคส่วน 6. ด้านการส่งเสริมให้เยาวชนเล่นกีฬาได้อย่างถูกต้องและการดูกีฬาเป็น และ 7. ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการกีฬาให้มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ กันสิงห์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัยที่มีความเหมาะสมกับบริบทในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีรูปแบบดังนี้ ด้านการวางแผน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์การดำเนินงานกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน ด้านการจัดองค์การ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในมหาวิทยาลัย ด้านการปฏิบัติการมีการประชาสัมพันธ์ มีขั้นตอนการดำเนินงาน การฝึกอบรมและสัมมนาผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย ด้านการควบคุม มีระบบวิธีการติดตามตรวจสอบ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านกระบวนการบริหารจัดการ พบว่า กระบวนการบริหารจัดการส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ การรายงาน การบริหารงบประมาณ การประสานงาน การวางแผน การอำนวยความสะดวก ซึ่งแสดงว่า กระบวนการบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนุบำรุงส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 65.9 (Adjusted R²=.569) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิงห์คำ มณีจันสุข (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตัวแปร 3 ด้านดังนี้ 1. การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 มื้อทิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ การวางแผนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวชิไพราะ 2. ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วย การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งตัวแปรการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย สีสสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา ยังส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ด้านหลักอิทธิบาท 4 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการส่งเสริมการพัฒนา กีฬาอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทยทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา ฉันทะ รักงาน จิตตะ ใส่ใจงาน วิริยะ สู้งาน ซึ่งแสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของภารกิจแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 72.3 (Adjusted R²=.723) สอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญชัย กุลวัฒนาพร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พบว่า การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 เรียงตามลำดับค่าอิทธิพลประกอบด้วย วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา ฉันทะ: รักงาน วิริยะ: สู้งาน จิตตะ: ใส่ใจงาน มีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรวิภา จรุงจรัสวัฒนา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลห้วยยา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1. แนวคิดหลักคำสอนอิทธิบาท 4 กับการเรียนการสอน เป็นแนวทางนำไปสู่ความสำเร็จ ในการเรียนและช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนสำเร็จตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วย ฉันทะ คือความพอใจ มีใจรักในการเรียน วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยในการเรียน จิตตะ คือความตั้งใจ สนใจในการเรียน วิมังสา คือ การไตร่ตรอง ใช้ปัญญาพิจารณาแก้ไขปัญหาในการเรียนอย่างมีเหตุผล 2. การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยนำหลักอิทธิบาท 4 ไปสอดแทรกในแผนการเรียนรู้อะไรและเนื้อหาของรายวิชาต่าง ๆ จัดให้มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง นอกจากนี้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรมจริยธรรมในชั้นเรียน ค่ายคุณธรรม การศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจหลักอิทธิบาท 4 ภายหลังการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ รูปแบบการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนา กีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าการส่งเสริมการพัฒนา กีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย

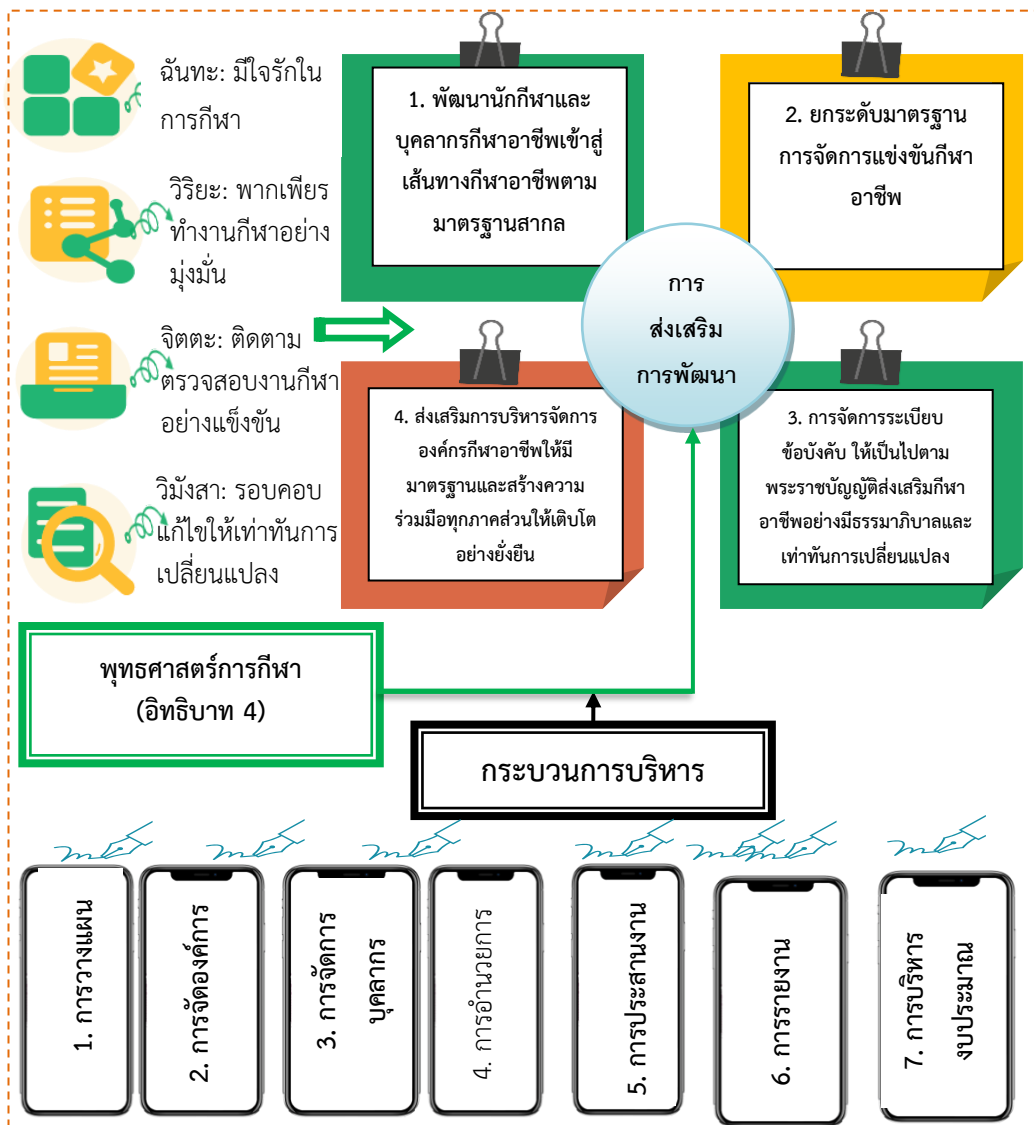
1. พัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพเข้าสู่เส้นทางกีฬาอาชีพตามมาตรฐานสากล
2. ยกระดับมาตรฐานการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ
3. การจัดการระเบียบข้อบังคับ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพอย่างมีธรรมาภิบาลและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง
4. ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรกีฬาอาชีพให้มีมาตรฐานและสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยประยุกต์กับพุทธศาสตร์การกีฬา (อิทธิบาท 4) เพื่อนำมาสู่การพัฒนา กีฬาอาชีพ คือ ฉันทะ: มีใจรักในการกีฬา วิริยะ: พากเพียรทำงานกีฬาอย่างมุ่งมั่น จิตตะ: ติดตามตรวจสอบงานกีฬาอย่างเข้มข้น วิมังสา: รอบคอบแก้ไขให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีกระบวนการบริหาร ทั้ง 7 ด้านเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมการพัฒนา กีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดการบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน การบริหารงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย คล้ายแสง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 บูรณาการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงกีฬาด้วยเป็นการใช้หลักธรรม นำหลักการพัฒนา ประกอบด้วย

1. ฉันทะ ร่วมตัดสินใจ ด้วยความรัก คือ การวางแผน (Planning)
2. วิริยะ เพียรพัก ร่วมพัฒนา คือ การลงมือทำ (Doing)
3. วิมังสา พิจารณา ร่วมประเมินผล คือ การปรับปรุง (Acting)
4. จิตตะ ตั้งใจตน รับผลพอประมาณ คือ การติดตามตรวจสอบ (Checking) ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง. พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง เป็นแผนภาพที่แสดงการเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล พร้อมทั้งตัวแปรส่งผ่านคือปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จที่พัฒนามาจากหลักอิทธิบาท 4 เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองโดยมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำคือ มีความเฉลียวฉลาด สามารถในการจูงใจ ใฝ่คุณธรรมนำพัฒนา และเป็นผู้กล้าตัดสินใจที่ใช้การบริหารองค์การอย่างเป็นระบบด้วยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบและการพัฒนา พร้อมทั้งมีการเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมกับมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองดั่งนั้น ในการบริหาร

จัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของกรกีฬาแห่งประเทศไทย ได้วางแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของกรกีฬาแห่งประเทศไทย

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ได้ดังนี้

การส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. พัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาอาชีพเข้าสู่เส้นทางกีฬาอาชีพตามมาตรฐานสากล โดย นักกีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ตัดสินกีฬาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีสมรรถนะบนฐานวิทยาศาสตร์มาตรฐานสากล และบนฐานองค์ความรู้การบริหารจัดการกีฬา ผู้บริหารการกีฬาและบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล นำองค์ความรู้การบริหารจัดการกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้ นักกีฬาเยาวชนในระดับภูมิภาคได้รับการพัฒนาผ่านโครงการต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศโดยสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย 2. ยกระดับมาตรฐานการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ โดยซ่อมบำรุงและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมใช้งาน คำนึงถึงมาตรการป้องกันและสร้างความปลอดภัยแก่ทุกคน สนับสนุนการจัดการแข่งขันที่มีมาตรฐานสากลและปรับปรุงกฎหมาย เพิ่มจำนวนรายการแข่งขันและยกระดับการบริหารจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ กำหนดมาตรฐานตามสหพันธ์และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง กำกับดูแลและติดตามประเมินการพัฒนากีฬาอาชีพให้ได้มาตรฐานทั่วประเทศ 3. การจัดการระเบียบข้อบังคับ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมกีฬาอาชีพอย่างมีธรรมาภิบาลและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยจัดตั้งคณะกรรมการศึกษากฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาอาชีพ กำหนดบทลงโทษ อำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด บริหารจัดการอย่างเป็นธรรมาภิบาลมีความยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงานกีฬาอาชีพ ปรับปรุงข้อบังคับและกิจกรรมทางกีฬาอาชีพให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในระดับสากล สร้างวัฒนธรรมของกีฬาอาชีพให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้แก่คนไทยทั่วประเทศ 4. ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรกีฬาอาชีพให้มีมาตรฐานและสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยกำหนดแผนกลยุทธ์และโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจนและเหมาะสมกับการกีฬาอาชีพ จัดการธุรกิจกีฬาแบบครบวงจร สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย กุบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ กำกับดูแลกีฬาอาชีพให้ได้มาตรฐานทั้งประเทศ สร้างมาตรฐานและกระบวนการที่เหมือนกันเพื่อบริหารจัดการในองค์กรกีฬาอาชีพทุกภาคส่วน ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแข่งขันกีฬาอาชีพ

โดยประยุกต์กับพุทธศาสตร์การกีฬา (อิทธิบาท 4) เพื่อนำมาสู่การพัฒนางานกีฬาอาชีพ คือ ฉันทะ: มีใจรักในการกีฬา วิริยะ: พากเพียรทำงานกีฬาอย่างมุ่งมั่น จิตตะ: ติดตามตรวจสอบงานกีฬาอย่างเข้มข้น วิมังสา: รอบคอบแก้ไขให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีกระบวนการบริหาร ทั้ง 7 ด้านเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมการพัฒนากีฬาอาชีพของ

การกีฬาแห่งประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน การบริหารงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกีฬาแห่งประเทศไทยควรมีนโยบายให้สมาคมหรือหน่วยงานต่างๆ กำหนดการบูรณาการและการประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครองของนักกีฬาเพื่อร่วมกันสนับสนุนในการพัฒนานักกีฬาสำหรับนักกีฬาอาชีพ

2. การกีฬาแห่งประเทศไทยควรพิจารณาปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ เงื่อนไขการใช้เงินกองทุนพัฒนานักกีฬาแห่งชาติ เพื่อให้สามารถนำเงินกองทุนพัฒนานักกีฬาแห่งชาติมาใช้ในการส่งเสริมพัฒนานักกีฬาและช่วยเหลือนักกีฬาอาชีพและวงการกีฬาอาชีพได้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การกีฬาแห่งประเทศไทยควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบการแข่งขันให้มีความทันสมัย โดยการจัดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยุติธรรม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและระบบการตัดสินให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

2. การกีฬาแห่งประเทศไทยควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันในระดับชาติให้มีความแข็งแกร่งและมีคุณภาพสูง โดยการเสริมสร้างการแข่งขันในระดับชาติ การเพิ่มความสนุกสนานและน่าติดตามให้กับการแข่งขัน

3. การกีฬาแห่งประเทศไทยควรมีระบบการพัฒนานักกีฬาอาชีพที่เข้มแข็งและครอบคลุมทั้งด้านการฝึกซ้อม การเตรียมพร้อมทางร่างกาย การติดตามและประเมินผลการพัฒนาของนักกีฬา รวมถึงการให้การสนับสนุนทางด้านจิตใจและจิตวิทยา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการเป็นนักกีฬาอาชีพในแต่ละประเภทกีฬาทั้ง ประเภทเดี่ยว และประเภททีม เพื่อให้เห็นว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้นักกีฬาแต่ละประเภทประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้เห็นแนวทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพุทธศาสตร์การกีฬาว่าส่งผลต่อการพัฒนานักกีฬาหรือไม่ โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา ศีล การรักษาระเบียบวินัย สมาธิ การมีสมาธิ ไม่ลนลาน เสียสมาธิเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เป็นรอง ปัญญา การแก้เกมส์ที่ชาญฉลาด เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2565). *แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2565-2570)*. กรุงเทพฯ: การกีฬาแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เจริญชัย กุลวัฒนาพร. (2564). *รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฐิติพัฒน์ นิพนธ์พิทยา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธงชัย คล้ายแสง. (2562). *การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ กันสิงห์. (2552). *รูปแบบการบริหารจัดการกีฬาเพื่อมวลชนในมหาวิทยาลัย (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกกำลังกายและการกีฬา)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิงห์คำ มณีจันสุข. (2562). *การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อภิญา ฉัตรช่อฟ้า. (2563). *โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปรีชา ศิริรัตน์ไพบูลย์. (2562). การพัฒนารูปแบบส่งเสริมกีฬาเยาวชนของชมรมกีฬาในสังกัดสมาคมกีฬาแห่งจังหวัดอุดรธานี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(1), 326-338.

อรวีภา จรุงจารุวัฒนา. (2559). การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับการเรียนการสอนของ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลห้วยยา อำเภอมือง
จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 7(2), 183-184.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York:
Harper and Row.

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด*

BUDDHA DHAMMA INTEGRATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
OF THAILAND POST DISTRIBUTION COMPANY LIMITED

พีระ อุดมกิจสกุล, สุรพล สุธะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Peera Udomkitsakul, Suraphon Suyaphrom, Kiettisak Sukluang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: peera.chill@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 303 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยแบบขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้สำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ได้ร้อยละ 27.3 และหลักภavana 4 ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ได้ร้อยละ 37.5 3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย มีปัจจัยพื้นฐาน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักภavana 4 ทำให้เกิดการบูรณาการ ได้แก่ ชื่อสัตย์ สุจริต จิตบริการก้าวหน้า พัฒนาองค์กร มุ่งเน้นความสำเร็จ และพร้อมเคล็ดลับการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม; การพัฒนา; ทรัพยากรมนุษย์

*Received July 31, 2023; Revised August 15, 2023; Accepted August 17, 2023

Abstracts

This research article aimed to study human resource development, factors affecting human resource development and propose the integration of Buddhadharma principles for human resource development, conducted by the mixed research methods. The quantitative research used questionnaires. Data were collected from 303 samples. Data were analyzed by social science software packages using descriptive statistics, including averaging, standard deviation, and stepwise regression. The qualitative research collected data by in-depth interviewing 18 key informants and 9 participants in focus group discussion. Data were analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research showed that 1. Human resource development of Thailand Post Distribution Co., Ltd. was at a high level. 2. Factors affecting human resource development of Thailand Post Distribution Co., Ltd. This affected the human resource development of Thailand Post by 27.3 percent and the principle of Bhavana 4 affected the human resource development of Thailand Post by 37.5 percent. 3. The model of integrating the principles of Buddha-dharma for human resource development of Thailand Post Company was found that the human resource development of Thailand Post Company had fundamental factors such as human resource management by integrating the principles of Buddhist Dhamma, namely the 4 principles of Bhavana, resulting in integration, namely honesty, service mind, advancement, organizational development, focusing on success, and with tips of secrete for change

Keywords: Buddha Dhamma; Human Resource; Development

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน โดยทรัพยากรบุคคลก็ถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า (วิลารวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2549)

บริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชัน จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัด กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และเป็นผู้ให้บริการขนส่งและกระจายสินค้าแบบครบวงจร ตามนโยบายดิจิทัล อีโคโนมี เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเติบโตของอีคอมเมิร์ซ ทำให้ความต้องการในกลุ่มธุรกิจขนส่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งยกระดับความสามารถในการให้บริการเพื่อขยายสู่การขนส่งข้ามประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (บริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชัน จำกัด, 2565)

ปัจจุบันกิจการไปรษณีย์ไทยได้มีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นและมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการให้บริการในรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความทันสมัยไปแล้วในบางส่วน และในบางส่วนยังคงมีการให้บริการ ที่มีความไม่สอดคล้องกับยุคสมัยในปัจจุบันที่มีการพัฒนา จึงทำให้เกิดความล้าสมัย ไม่ทันต่อยุคสมัยที่มีการให้บริการด้านเทคโนโลยี และปัญหาในการให้บริการในรูปแบบไปรษณีย์ไทยที่มีความซ้ำซ้อน โดยใช้ชื่อแฟรนไชส์ที่แตกต่างกันออกไป (กระทรวงดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม, 2561)

ดังนั้นกิจการไปรษณีย์ไทย มีหลายองค์ประกอบที่ยังคงพบปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย และเข้าถึงแหล่งชุมชนเพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงปัญหาในส่วนของการเปิดธุรกิจแฟรนไชส์ไปรษณีย์ ซึ่งในปัจจุบันมีการขยายตัวเป็นอย่างมาก ให้บริการที่มีความไม่เป็นระเบียบ และมีความซ้ำซ้อน และยังไม่มีความชัดเจน ขอบเขตอำนาจ สิทธิ วัชัดเจนเป็นการเฉพาะ จึงทำให้ภาคเอกชน เข้ามาลงทุนในการจัดตั้งบริษัทในการบริการสาธารณะในรูปแบบการขนส่งด้านโลจิสติกส์ และผลที่ตามมาทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ในการให้บริการ จึงนำมาสู่ความไม่เป็นระเบียบที่ชัดเจน (ชาติรพีเพิ่มพูน, 2562)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งในทุกกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการจัดการให้บุคคลากรในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ตุลา มหาสุธานนท์, 2545)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลายหลักธรรม โดยเฉพาะ “หลักภavana 4” ที่นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการดำเนินชีวิตของเรานั้น ต้องมีการดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอด ผ่านพ้นสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบการดำเนินชีวิต หน้าที่การงานได้ด้วยดีหรือการรู้จักแก้ปัญหาได้ถูกต้อง สามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้รู้จัก

ประพจน์ปฏิบัติ รู้จักการพูด รู้จักการคิด และมีความรู้มีปัญญาสามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง (จินกุล หลวงอภัย, 2561)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด” เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนอกจากจะเป็นการพัฒนาตามปัจจัยทางการบริหารพื้นฐานขององค์กรแล้ว ยังมีความจำเป็นต้องนำเอาหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นกระบวนการหรือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การบริหารจัดการองค์กรนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น รวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี อันเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีทางและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น การวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด จำนวน 1,241 คน (บริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด, 2565) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane เพื่อหาประชากรกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มผู้บริหารหรือกำหนดนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้รับบริการ

3. เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักภาวะนา 4 ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด และตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (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 0.947 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงสามารถใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4) เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 303 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด จำนวน 6 กลุ่มงาน โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 303 ชุด คิดเป็น 100 %

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

บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และ
วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)
ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential
Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple) และ
การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา
เชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการ
สัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็น
ประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group
Discussion) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขของค์ความรู้
จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.40 ด้านการทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ด้านการมีใจรักในการ
ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.14 และด้านความรักองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริ
บิวชั่น จำกัด พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มี 2 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดง
ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ได้ร้อยละ 27.3 และรายด้าน ได้แก่ ด้านการ
ฝึกอบรม และด้านการพัฒนา ตามลำดับ

หลักถาวร 4 ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริ
บิวชั่น จำกัด มี 2 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักถาวร 4 สามารถ
ร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ได้

ร้อยละ 37.5 และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตภาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ และด้านสืลภาวนา การพัฒนาด้านพฤติกรรม ตามลำดับ

3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านความซื่อสัตย์ 2. ด้านการมีใจรักในการให้บริการ 3. ด้านความรักองค์กร 4. ด้านการทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ 5. ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คือ หลักภาวนา 4 และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 หลักภาวนา 4 มีลักษณะดังนี้ 1. กายภาวนา การพัฒนาด้านร่างกาย มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน มีการอบรมให้ใช้เทคโนโลยี สื่อสังคม เป็นไปเพื่อการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2. สืลภาวนา การพัฒนาด้านพฤติกรรม ให้ความร่วมมือกับเพื่อนสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอ ให้ความเคารพในสิทธิ เสรีภาพ ให้ความสำคัญแก่เพื่อนสมาชิกทุกคน 3. จิตภาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ มีจิตแน่วแน่ มีความอดทน ตั้งใจใฝ่ความสำเร็จผลในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ รอบรู้ และมีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน ตั้งจิตปรารถนาดีต่อเพื่อนสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอ 4. ปัญญาภาวนา การพัฒนาด้านปัญญา มีการจัดโครงการด้านการจัดการความรู้ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เรียนรู้การปฏิบัติงาน จัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอ

3.2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะ ดังนี้ 1. การฝึกอบรม ได้แก่ มีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง มีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน 2. การศึกษา ได้แก่ มีการส่งเสริมให้ท่านได้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร นำความรู้ใหม่ ๆ มาวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 3. การพัฒนา ได้แก่ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เรียนรู้การปฏิบัติงานและลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ จัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาวิธีการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง

โดยปัจจัยทั้ง 2 ประการข้างต้น เป็นตัวส่งเสริมให้เห็นถึงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ได้มีการ

พัฒนาที่ดียิ่งขึ้น ทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะดังนี้ 1. ความซื่อสัตย์ ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรง และเที่ยงธรรม ทำตามสัญญา รักษาคำพูดที่ให้ไว้กับผู้อื่น ไม่หาประโยชน์ในทางที่ชอบ 2. การมีใจรักในการให้บริการ ได้แก่ นำเสนอวิธีการให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด นำข้อบกพร่องต่าง ๆ ไปพัฒนาการให้บริการที่ดีขึ้น สร้างสรรค์การให้บริการ เพื่อให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ 3. ความรักองค์กร ได้แก่ เพื่อนสมาชิกควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรควบคู่กับผลประโยชน์ของตน ไม่เข้าร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในด้านลบกับเพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไปเสมอ พร้อมทั้งจะยืนหยัดต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคที่มีในองค์กรได้อย่างมั่นคงไม่หวั่นไหว 4. การทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ ได้แก่ ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียร ผลสำเร็จของงานเกิดจากการมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหา ผลสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านได้นำเอาความรู้ความสามารถ 5. ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เตรียมความพร้อมต่อความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง เตรียมความพร้อมต่อความเสี่ยงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับที่เกิดขึ้นใหม่ เตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้การใช้เครื่องมือเพื่อการวางแผนในการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด โดยมีการยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

อันดับ 1 ได้แก่ กายภาวนา การพัฒนาด้านร่างกาย แสดงให้เห็นว่า มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน มีการอบรมให้ใช้เทคโนโลยี สื่อสังคม เป็นไปเพื่อการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศมาวดี ฉากภาพ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าการสร้างเสริมสุขภาพ โดยบูรณาการหลักพุทธธรรม อันได้แก่ ภาวนา 4 ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาวะที่สมบูรณ์แบบองค์รวม ดังนี้ 1. กายภาวนา ประกอบด้วย จัดตั้งศูนย์ฟื้นฟู เพิ่มพูนองค์ความรู้ มุ่งสู่กิจกรรม นำมาปฏิบัติ 2. สีสภาวนา ประกอบด้วย รู้คุณค่าของคน ประพฤติตนตามหลักศีล ร่วมกลุ่มจิตอาสา นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง 3. จิตภาวนา ประกอบด้วย อบรมพัฒนาจิต มุ่งเน้นกิจกรรม แนะนำเกร็ดความรู้ และ 4. ปัญญาภาวนา ประกอบด้วย เสริมสร้างปัญญา พัฒนาองค์ความรู้ มุ่งสู่นวัตกรรม

อันดับ 2 ได้แก่ สีสถาวนา การพัฒนาด้านพฤติกรรม แสดงให้เห็นว่า ให้ความสำคัญร่วมมือกับเพื่อนสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอ ให้ความสำคัญในสิทธิเสรีภาพ ให้ความสำคัญแก่เพื่อนสมาชิกทุกคนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณธีรวิชัย คมกริปปโย (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล ในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า การพัฒนาความรู้ทางพระพุทธศาสนา2. องค์ประกอบพุทธธรรมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเทศบาล คือ หลักถาวนา 4 (สีสถาวนา) หลักศีล 5 หลักอริยสัจ 4 หลักหิริ โอตตปปะ ใช้พัฒนาสมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านสีสถาวนา ส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมโนธรรม มีหิริ โอตตปปะ รักษาศีล 5 ประพฤติตามระเบียบ คำสั่ง จรรยาบรรณของข้าราชการมีเกณฑ์ชี้วัดด้านจริยธรรมพัฒนาความรู้ทางพระพุทธศาสนาด้วยการส่งเสริมให้เข้าวัด ฝึกอบรมปฏิบัติกรรมฐาน ฟังธรรมบรรยาย

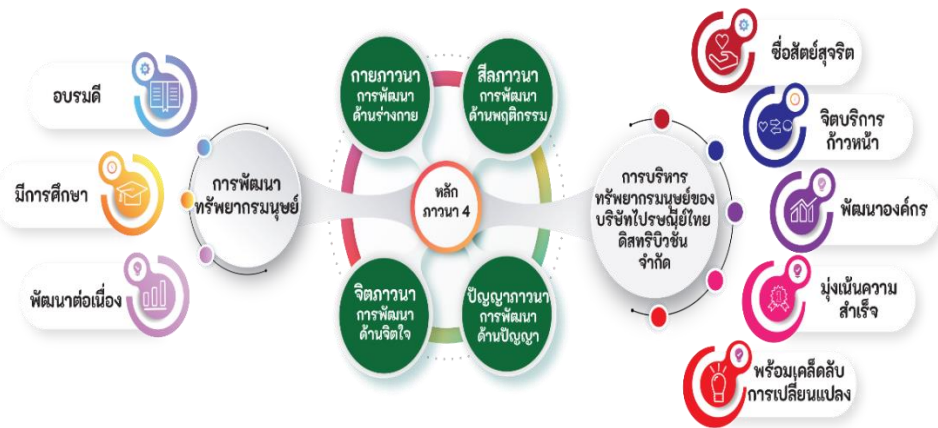
อันดับ 3 ได้แก่ จิตถาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่า มีจิตแน่วแน่ มีความอดทน ตั้งใจใฝ่ความสำเร็จผลในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ รอบรู้ และมีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน ตั้งจิตปรารถนาดีต่อเพื่อนสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุโข (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาพละพลังของผู้สูงอายุด้วยการใช้ชุดกิจกรรมถาวนา 4 ได้เสนอกระบวนการพัฒนาพละพลังของผู้สูงอายุด้วยการใช้ชุดกิจกรรมถาวนา 4 เป็น Module ได้เป็น PMEWA- Module ประกอบด้วย 1. กายถาวนา คือ การพัฒนาทางด้านร่างกาย หรือการฝึกอบรมทางกาย เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางกายภาพกับผู้คน สิ่งของ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวการดูแลผู้สูงอายุให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก 2. สีสถาวนา คือ การพัฒนาทางร่างกายให้มีระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนตนเองและก่อความเดือดร้อนให้ผู้อื่นให้รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยน้ำใจที่ดีงาม 3. จิตถาวนา การพัฒนาทางด้านจิตใจ หรือ การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงต่ออารมณ์ที่มากระทบ นับเป็นการฝึกฝนทำจิตให้เข้มแข็งอย่างมีความสุข ไม่ว่าเหวหรือวิตกกังวลมากเกินไป และ 4. ปัญญาถาวนา คือ การพัฒนาทางด้านปัญญา หรือการฝึกอบรมปัญญาให้รู้และเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันโลกตามหลักไตรลักษณ์ เข้าใจชีวิตตามหลักขันธ์ 5 และพัฒนาเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักไตรสิกขา ย่อมนำพาให้ชีวิตพ้นจากความทุกข์ ประสบความสุขที่เกิดจากปัญหายังรู้ตามความเป็นจริง

อันดับ 4 ได้แก่ ปัญญาถาวนา การพัฒนาด้านปัญญา แสดงให้เห็นว่า มีการจัดโครงการด้านการจัดการความรู้ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เรียนรู้การปฏิบัติงาน จัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการ

พัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุนทรกิตติคุณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้านปัญญา ซึ่งการดำเนินชีวิตเป็นองค์รวมทั้ง 3 ด้านนั้น ต้องมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงถึงกันอย่างต่อเนื่องและแนวคิดหลักไตรสิกขา สามารถนำมาพัฒนา 4 ด้าน คือ กาวานา 4 ประกอบด้วย กายกาวานา คือ การดูแลตนเองด้วยกายภาพ ศิลากาวานา คือ การดูแลตนเองด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น จิตตกาวานา คือ การดูแลสภาวะจิตใจตนเอง และปัญญากาวานา คือ การคิดพิจารณาทุกสิ่งอย่างรอบคอบ บุคคลที่ปฏิบัติตามหลักกาวานา 4 ย่อมส่งผลให้มีความสุขดีตามมา เพราะเป็นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมอย่างแท้จริง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไพรซ์เนียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไพรซ์เนียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด” สามารถอธิบายได้ว่าการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไพรซ์เนียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (การบริหารทรัพยากรมนุษย์ + พุทธบูรณาการหลักกาวานา 4 = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไพรซ์เนียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ดังต่อไปนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษา
3. การพัฒนา

พุทธบูรณาการหลักภาวะ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นการพัฒนาและเป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยทั้ง 4 ประการ ช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ประกอบด้วย 1. ภาวะภาวนา การพัฒนาด้านร่างกาย 2. สีสภาวนา การพัฒนาด้าน
พฤติกรรม 3. จิตภาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ 4. ปัญญาภาวนา การพัฒนาด้านปัญญา

นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้เกิดความรู้ ความ
ชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง
และเพื่อให้เกิดความชำนาญและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้ง
เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
ไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ได้แก่ ชื่อสัตย์สุจริต จิตบริการก้าวหน้า พัฒนาองค์กร
มุ่งเน้นความสำเร็จ และพร้อมเคล็ดลับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการวางนโยบายและวิธีการในการให้บริการเพื่อให้
ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด
2. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับกรอบหรือรูปแบบเพื่อให้
พนักงานหรือบุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นในองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างมี
ประสิทธิภาพ
3. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในองค์กร
เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้ ความ
ชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น รวมทั้งเพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์
ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
2. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่
สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร
3. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
เพื่อให้เกิดเรียนรู้การปฏิบัติงานและลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือบุคลากรภายในองค์กร ไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร การบริหาร ตามหลัก 7S และการบริหารตามหลักการ PDCA หรือหลักพุทธธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติม
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เป็นแนวทางในการ สร้างองค์ความรู้ในการนำไปพัฒนาหน่วยงานไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด เพื่อให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. (2561). *ไปรษณีย์นิเทศ พ.ศ. 2561*. สืบค้น 7 มกราคม 2565, จาก <https://www.mdes.go.th/law/detail/4862>
- จินกุล หลวงอภัย. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ มจร วิทยาเขตนครสวรรค์*, 1(2), 75-92.
- ชาติรี เพิ่มพูน. (2562). การบังคับใช้พระราชบัญญัติไปรษณีย์ไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 5(2), 47-60.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- ทัศนาวดี ฉากภาพ. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด. (2565). *ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน THPD*. สืบค้น 7 มกราคม 2565, จาก <https://www.thpd.co.th/index.php/th/about-us/about-organization>
- บริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด. (2565). *โครงสร้างบริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด*. สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.thpd.co.th/index.php/th/about-us/about-organization>
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท. (2562). กระบวนการพัฒนาพลพลังของผู้สูงอายุด้วยการใช้ชุดกิจกรรมภาวนา 4. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 6(10), 513-525.

- พระณธีรวิชญ์ คมภิรปญโญ. (2559). การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล ในยุค
โลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม (พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุนทรกิตติคุณ. (2560). หลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ.
วารสารมหาจุฬาราชการ, 3(1), 11-25.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจิตรหัต
กร.

รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัด ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา *

APPROPRIATE PROPERTY MANAGEMENT MODEL FOR MONASTERIES IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

พระครูสังฆรักษ์มานพ อคฺคมานโว, พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา กิตติโสภณ),
พระมหาสุนันท์ สุนนโท

Phrakrusangharak Manop Akkamanavo, Phrakhrusuthikittibundit (Krissada Kittisobhano),
Phramaha Sunan Sunando

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: ven.manop@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 25 รูปหรือคน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน เก็บรวบรวมข้อมูล แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 8 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการลงทะเบียนศาสนสมบัติของวัด ให้มีการลงทะเบียนตามแบบฟอร์มที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนดมาให้ แบบฟอร์มที่เหมาะสมควรมีการระบุรายละเอียดที่ครบถ้วน นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นภายในอนาคตได้ 2. ด้านการกันที่วัดให้เป็นที่ยึดประโยชน์ดำเนินการตามขั้นตอนที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด 3. ด้านการให้เช่าที่วัดหรือสิ่งปลูกสร้าง ให้มีการจัดทำสัญญาเช่า ตามรูปแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด 4. ด้านการให้เช่าที่วัดหรือที่ธรณีสงฆ์เพื่อเป็นทางเข้าออก ต้องทำสัญญาเช่าแบบนานปี และทำเป็นภาระจำยอมเท่านั้น 5. ด้านการเก็บรักษาเงินของวัด ควรเก็บรักษาในธนาคาร สามารถเก็บเงินสดได้ไม่เกินหนึ่งแสนบาท 6. ด้านการทำบัญชีรับจ่ายเงินของวัด วิธีทำบัญชีรับจ่าย ให้เจ้าอาวาสมอบให้เว่ยวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ของวัด เป็นผู้ทำบัญชีรับจ่ายประจำเดือน 7. ด้านการจัดการข้อพิพาท ควรเจรจาพูดคุยกันก่อน และ

*Received August 27, 2023; Revised September 5, 2023; Accepted September 6, 2023

ประธานเจ้าคณะและสำนักงานพระพุทธศาสนาให้ช่วย 8. ด้านการกำหนดแบบทะเบียนบัญชีแบบสัญญา และแบบพิมพ์อื่น ๆ ดำเนินการตามแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนา กำหนด รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัด ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี เพื่อให้วัดสามารถบริหารจัดการทรัพย์สินได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

คำสำคัญ: รูปแบบ; การบริหารจัดการ; ทรัพย์สินของวัด

Abstract

This research aimed to present an appropriate property management model for temples in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, conducted by the qualitative research. Data were collected by in-depth-interviewing 25 key informants purposefully selected from experts. and focus group discussions with 9 experts to collect data. Then the data were analyzed using content descriptive interpretation.

The results showed that appropriate property management model for monasteries in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province were that there were 8 models as follows: 1. Regarding the registration of religious properties of the monasteries. Registration must be made according to the form provided by the National Office of Buddhism. The appropriate form should include complete details. Use technology to prevent damage that may occur in the future. 2. Regarding keeping monasteries as useful places; Follow the steps prescribed by the National Office of Buddhism. 3. In terms of renting monasteries or buildings; A rental contract must be prepared according to the format specified by the National Office of Buddhism. 4. Renting at monasteries to use as entrances and exits must make a year-long rental contract. and do it only as a servitude. 5. The preservation of the monastery's money, it should be kept in the bank. Money can be kept in cash not exceeding one hundred thousand baht. 6. Accounting for the monastery's receipts and payments; How to make an income and expense account; Have the abbot give it to Vaiya Wachakorn or the benefit organizer of the monasteries, the accountant for monthly payments. 7. Dispute management; should negotiate and talk

first. and coordinate with the primate and the Office of Buddhism to help. 8. In terms of specifying contract accounting forms and other forms are made according to the form specified by the Office of Buddhism. Appropriate property management model for the monasteries should be improved and developed in accordance with current and future situations by considering various factors such as changes in society, economy, technology so that the monasteries can manage assets efficiently and respond to the needs of society.

Keywords: Model; Management; Religious Property of Temple

บทนำ

วัด เป็นสิ่งที่อยู่คู่สังคมไทยเป็นเวลายาวนาน มีบทบาททั้งในด้านการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทั้งเป็นแหล่งศึกษาวิชาความรู้ เป็นโรงเรียนของชาวไทยมาโบราณกาล เป็นโรงพยาบาล เป็นที่พำนักพักใจ และเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรม พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2541) ได้ให้นิยามคำว่า “วัด” ไว้ในหนังสือ คำวัด ว่า “เป็นคำที่ใช้เรียกสถานที่ทางพระพุทธศาสนามาแต่โบราณ เป็นคำเรียกรวมที่ดินและอาคาร เช่น อุโบสถ วิหาร ศาลา กุฏิ ที่ตั้งอยู่บนที่ดินนั้นด้วย” ที่ดินวัดและที่ซึ่งขึ้นต่อวัดตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และ พ.ร.บ.คณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 (สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม, 2554) วัดเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไป เป็นผู้ปกครองดูแลวัด มีอำนาจหน้าที่ ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และยังมีสถานะเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาดังนั้นเจ้าอาวาสย่อมมีสิทธิในการหาประโยชน์ให้วัดจากทรัพย์สินของวัดที่มีได้ แต่มีใช้ว่าจะสามารถจัดการผลประโยชน์ในทรัพย์สินของวัดได้อย่างอิสระเสรี ทั้งนี้เพราะคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคมมีมาตรการป้องกันผลเสียอันตรายอันเกิดขึ้น แก่พระศาสนาตามมาภายหลัง เจ้าอาวาสจึงต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับของคณะสงฆ์ (สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2550)

การกำหนดวิธีการและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับ การจัดการดูแลทรัพย์สินของวัดนั้นแต่เดิมได้มีกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2511) ออกตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 กำหนดวิธีการไว้เป็นแบบแผนปฏิบัติให้วัดทุกวัดได้ยึดถือและปฏิบัติตาม แต่เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2564 ราชกิจจานุเบกษา ได้ประกาศกฎกระทรวงฉบับใหม่ บังคับใช้แทนกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2511) โดยกฎกระทรวงฉบับใหม่นี้มีชื่อว่า กฎกระทรวงการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด พ.ศ. 2564

แม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และกฎกระทรวง การดูแลรักษา และจัดการศาสนการจัดการศาสนสมบัติของวัด พ.ศ. 2564 แต่ก็ยังพบว่าในปัจจุบัน มีข้อ เกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินของวัดที่เป็นปัญหาอยู่มาก อาทิ การให้เช่าหรือใช้ประโยชน์ จากที่ดินของวัด การบริหารจัดการเงินของวัด ดังมีข้อในหลายวัดที่มีปัญหาเกี่ยวกับ ผลประโยชน์และการจัดการทรัพย์สินในวัด เป็นต้น

ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัดในฝ่ายมหานิกายทั้งหมด 496 วัด หลายวัดเป็น วัดที่มีรายได้จากการที่มีพุทธศาสนิกชนมาท่องเที่ยวและทำบุญ หลายวัดมีรายได้จากการ ขายวัตถุมงคลซึ่งมีเกจิอาจารย์ที่มีชื่อเสียง และอีกหลายวัดมีรายได้จากการให้เช่าที่ดิน ซึ่ง ทำให้วัดมีเงินสะสมในบัญชีของวัดในจำนวนมาก โดยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น เกือบทุกวัดมีที่ดินให้เช่า ซึ่งมีทั้งส่วนราชการและเอกชนขอเช่า (สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2565) โดยมีข้อเกี่ยวกับทรัพย์สินของวัด หรือการร้องเรียนเจ้า อาวาสเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดอยู่เนือง ๆ แสดงให้เห็นว่าการบริหาร จัดการทรัพย์สินของวัด ในแต่ละวัดนั้น ยังไม่เป็นมาตรฐานเพียงพอ

จากสภาพดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สิน ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอการบริหารจัดการ ทรัพย์สินที่เหมาะสมสำหรับวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อ การจัดการดูแลทรัพย์สินของวัดซึ่งเป็นสมบัติของพระศาสนาให้มั่นคง ดำรงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

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

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 กลุ่ม รวม 25 รูปหรือคน คือ กลุ่มเจ้าคณะพระสังฆาธิการจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 รูป กลุ่มเจ้าอาวาส จำนวน 5 รูป กลุ่มผู้ช่วยเจ้าอาวาสที่ดูแลงานด้านสาธารณูปการ จำนวน 5 รูป กลุ่มไวยาวัจกรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ช่วยงานของวัด จำนวน 5 รูป กลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดและนักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ จำนวน 5 รูป

ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 รูปหรือคนจากนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยจัดประเด็นคำถามตามแนวการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การจัดทำเครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้คือเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ด้วยการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานส่งแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองถึงที่ทำงานของผู้เชี่ยวชาญและนัดวันเวลาสถานที่เพื่อจะสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามวันเวลาที่นัดหมายไว้โดยได้ขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญ ในการบันทึกเสียง บันทึกภาพ แล้วนำเทปบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์ มาดำเนินการถอดเทปบันทึกเสียงเป็นเอกสารเพื่อสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สรุปข้อมูลจากเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์รวมมาเป็นร่างการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเชิงเนื้อหา (Content Analysis) การสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ทำการตรวจสอบข้อมูลการวิจัยโดยใช้เทคนิคสามเส้า (Triangulations Technique) (สุภางค์ จันทวานิช, 2553)

ผลการวิจัย

จากการวิจัย สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการลงทะเบียนศาสนสมบัติของวัด ประกอบด้วย ลงทะเบียนตามแบบฟอร์มที่สำนักงานพระพุทธศาสนากำหนดมาให้ ให้ใช้ทะเบียนทรัพย์สินของวัด (ศบว.1) การได้มาซึ่งที่ดินหรือสิทธิอันเกี่ยวกับที่ดิน เมื่อได้จดทะเบียนการได้มาตามกฎหมายแล้ว ให้นำส่งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดช่วยเก็บรักษาไว้ให้

2. ด้านการกันที่วัดให้เป็นที่ดินจัดประโยชน์ ประกอบด้วย วัดควรดำเนินการในการกันที่วัดให้เป็นที่ดินจัดประโยชน์ โดยเร่งรัดทำแผนผังวัดตัวจริงไว้ โดยยึดหลักตามที่กล่าวในเรื่องสาธารณูปการตามขนาดของวัด เฉพาะวัดขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ถ้าอยู่ในชุมชนเศรษฐกิจ ควรกำหนดเขตจัดประโยชน์ไว้ด้วย มีตามระเบียบที่ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือมหาเถรสมาคมกำหนด

3. ด้านการให้เช่าที่วัดหรือสิ่งปลูกสร้าง ประกอบด้วย การให้เช่าที่ดินหรืออาคาร ให้เจ้าอาวาสจัดให้ไวยาวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ของวัดซึ่งเจ้าอาวาสแต่งตั้ง ทำทะเบียนทรัพย์สินที่ดินจัดประโยชน์ ทะเบียนผู้เช่าหรือผู้อาศัยไว้ให้ถูกต้อง และให้เก็บรักษาทะเบียนและหนังสือสัญญาเช่าไว้เป็นหลักฐานที่วัด มีการจัดทำสัญญาเช่า ตามรูปแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด

4. ด้านการให้เช่าที่วัดหรือที่ดินสงฆ์เพื่อเป็นทางเข้าออก ประกอบด้วย เพื่อความชัดเจนควรทำแบบสัญญานานปี เพราะวัดจะต้องสร้างสัญญาพร้อมทั้งเอกสารการเช่าอื่น ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตรวจสอบและให้ความเห็นชอบ มีระเบียบกำหนดให้วัดต้องดำเนินการจัดทำภาระจำยอมตามกฎหมาย โดยเสนอเรื่องผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและรูปแบบที่เหมาะสมควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ด้านการเก็บรักษาเงินของวัด ประกอบด้วย มีการแสดงรายรับรายจ่ายชัดเจน มีส่วนงานที่แน่ชัดในการเก็บรักษาและตรวจสอบ มีตามระเบียบที่มหาเถรสมาคมหรือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด ควรนำเงินฝากเข้าบัญชีธนาคาร สามารถเก็บเงินสดไว้ใช้จ่ายประจำได้ไม่เกินหนึ่งแสนบาท

6. ด้านการทำบัญชีรับจ่ายเงินของวัด ประกอบด้วย วิธีทำบัญชีรับจ่าย ให้เจ้าอาวาสมอบให้ไวยาวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ของวัด เป็นบุคลากรจัดทำบัญชีรับจ่ายประจำเดือน ทุกครั้งเมื่อสิ้นเดือน มีรูปแบบการจัดทำบัญชี มีการรายงานบัญชี รายรับ-รายจ่าย ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบเป็นประจำทุกเดือน และทุกปี

7. ด้านการจัดการข้อพิพาท ประกอบด้วย มีคณะกรรมการฝ่ายปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดฯ เพื่อแก้ไขข้อพิพาทของวัดต่าง ๆ และมีคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พร้อมทีมงานมาคอยสนับสนุนในภารกิจการระงับข้อพิพาท ให้มีการประนีประนอมเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยดีงาม มีขั้นตอนการจัดการข้อพิพาทที่ชัดเจน เป็นลำดับขั้นตอน

8. ด้านการกำหนดแบบทะเบียนบัญชีแบบสัญญา และแบบพิมพ์อื่น ๆ ประกอบด้วย ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนดแบบทะเบียน บัญชี แบบสัญญาและแบบพิมพ์อื่น ๆ และวิธีการลงทะเบียน จำหน่ายทะเบียน และการทำบัญชี รวมทั้งให้คำแนะนำการปฏิบัติแก่วัดเกี่ยวกับการดูแลรักษาและจัดการทรัพย์สินของวัด มีบางวัดที่มีแบบฟอร์มทะเบียน บัญชี หรือแบบอื่น ๆ ของตนเองเพิ่มเติม เพื่อสำหรับใช้เป็นข้อมูลในวัดตนเอง

รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา			
ด้าน 1 การลงทะเบียนศาสนสมบัติของวัด ให้ยึดตามรูปแบบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	ด้านที่ 2 การกันที่ดินให้เป็นที่ดินที่จัดประโยชน์ต้องทำตามขั้นตอนที่กฎกระทรวงกำหนด	ด้านที่ 3 การให้เช่าที่วัดหรือสิ่งปลูกสร้าง ดำเนินการตามขั้นตอนในกฎกระทรวง	ด้านที่ 4 การให้เช่าที่วัดหรือที่ธรณีสงฆ์ เพื่อเป็นทางเข้าออกดำเนินการตามกฎกระทรวง
ด้าน 5 การเก็บรักษาเงินของวัดมีการเก็บในที่ปลอดภัย ผู้ดูแลชัดเจนและปฏิบัติตามระเบียบคณะสงฆ์	ด้าน 6 การทำบัญชีรายรับรายจ่ายของวัดเน้นความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	ด้าน 7 การจัดการซื้อพิพาทของวัดส่วนใหญ่เน้นการเจรจา และมีหน่วยงานมาช่วยดูแล	ด้าน 8 แบบทะเบียน บัญชี แบบสัญญา และแบบพิมพ์อื่น ๆ ใช้รูปแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนากำหนด

ภาพที่ 1 สรุปรูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อภิปรายผลการวิจัย

สามารถอภิปรายผลการวิจัย เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

1. ด้านการลงทะเบียนศาสนสมบัติของวัด ประกอบด้วย ลงทะเบียนตามแบบฟอร์มที่สำนักงานพระพุทธศาสนากำหนดมาให้ แบบฟอร์มที่เหมาะสมควรมีการระบุรายละเอียดที่ครบถ้วน ให้ใช้ทะเบียนทรัพย์สินของวัด (สบว. 1) จัดทำทะเบียนทรัพย์สินของวัดทุกจำนวนให้ถูกต้องเรียบร้อย และเก็บทะเบียนเล่มนั้นไว้เป็นหลักฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหานพริักษ์ ขนดีโสภโณ (นาเมือง) (2557) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการวัดพัฒนาตัวอย่างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการบริหารจัดการวัดพัฒนาตัวอย่างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย การจัดการปกครอง พระภิกษุ สามเณรและศิษย์วัด ได้แก่ บัญชีทะเบียนประวัติ วางระเบียบข้อบังคับสำหรับการปฏิบัติ การประชุมอบรมบุคลากรภายในวัด การให้ศึกษาพระธรรมวินัย การอบรม

ศีลธรรมแก่ศิษย์วัด มีการปกครองตามลำดับ แบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบ การจัดการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณรและประชาชน

2. ด้านการกันที่วัดให้เป็นที่ยึดประโยชน์ ประกอบด้วย วัดควรดำเนินการในการกันที่วัดให้เป็นที่ยึดประโยชน์ โดยเร่งรัดทำแผนผังวัดตัวจริงไว้ โดยยึดหลักตามที่กล่าวในเรื่องสาธารณูปการตามขนาดของวัด เฉพาะวัดขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ มีตามระเบียบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือมหาเถรสมาคมกำหนดสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาฤดี รุ่งชัยวิฑูร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านการสาธารณูปการ ควรบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทั่วไป (VETS) ร่วมกับหลักธรรม คือ อิทธิบาท 4 ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ที่ถือว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้เป็นอย่างดี และหลักธรรม แต่ละหัวข้อสามารถยังการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. ด้านการให้เข้าที่วัดหรือสิ่งปลูกสร้าง ประกอบด้วย การให้เข้าที่ดินหรืออาคาร ให้เจ้าอาวาสจัดให้ไวยวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ของวัดซึ่งเจ้าอาวาสแต่งตั้ง ทำทะเบียนทรัพย์สินที่จัดประโยชน์ ทะเบียนผู้เช่าหรือผู้อาศัยไว้ให้ถูกต้อง และให้เก็บรักษาทะเบียนและหนังสือสัญญาเช่าไว้เป็นหลักฐานที่วัด มีการจัดทำสัญญาเช่า ตามรูปแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนดสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐ อุตริวิเชียร และอารดา ชัยเสนา (2566) ได้วิจัยเรื่อง การคุ้มครองดูแลรักษาศาสนสมบัติของวัดในพระพุทธศาสนา ได้ผลการวิจัยพบว่า การจัดประโยชน์ในอสังหาริมทรัพย์ของวัด ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้มาจากทรัพย์สินเงินทองเป็นเพียงวัตถุสิ่งของ แต่มาจากการไม่รู้จักควบคุมดูแลและจัดการอย่างเหมาะสม ดังนั้นในการกำหนดเป็นผู้แทนคณะสงฆ์ในการควบคุมดูแลการจัดประโยชน์ในศาสนสมบัติ จะเป็นผลดีเป็นการคุ้มครองดูแลทรัพย์สินของวัดในพระพุทธศาสนาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

4. ด้านการให้เข้าที่วัดหรือที่ธรณีสงฆ์เพื่อเป็นทางเข้าออก ประกอบด้วย เพื่อความชัดเจนควรทำแบบสัญญานานปี เพราะวัดจะต้องส่งร่างสัญญาพร้อมทั้งเอกสารการเช่าอื่นให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตรวจสอบและให้ความเห็นชอบ มีระเบียบกำหนดให้วัดต้องดำเนินการจัดทำภาระจำยอมตามกฎหมาย โดยเสนอเรื่องผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและรูปแบบที่เหมาะสมควรเป็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของโกญจนาท เจริญสุข (2561) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการใช้ประโยชน์ที่ดินธรณีสงฆ์ของชุมชนอย่างมั่นคงในเขตสายไหม ผลการวิจัยพบว่า ในการเช่าที่ธรณีสงฆ์มีความจำเป็นจำต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ แต่สิ่งสำคัญก็คือ จำเป็นจะต้องยึดโยงการใช้

ประโยชน์ให้มีระยะเวลาที่ยาวนานและมีความยั่งยืน โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชนด้วยเช่นกัน เพราะว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร การใช้ประโยชน์ก็ยังคงอยู่เช่นเดิม

5. ด้านการเก็บรักษาเงินของวัด ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารมีการบริหารจัดการที่เหมาะสม มีการแสดงรายรับรายจ่ายชัดเจน มีส่วนงานที่แน่ชัดในการเก็บรักษาและตรวจสอบ มีตามระเบียบที่มหาเถรสมาคมหรือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยพระใบฎีกาสุชินนะ อนินฺชิต (2563) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการเงินและทรัพย์สินของวัด ได้ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการเงินที่ดีของวัดในอุดมคติควรต้องมาจากการยึดหลักคุณธรรมของเหล่าผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะแม้พระภิกษุจะมีพระธรรมวินัยเป็นหลักการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมแล้ว แต่หากคฤหัสถ์ผู้ได้รับมอบหมายในการดำเนินกิจการแทน ได้แก่ ไวยาวัจกรหรือคณะกรรมการวัดไม่ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารกิจการ ย่อมทำให้เกิดความเสียหายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

6. ด้านการทำบัญชีรับจ่ายเงินของวัด ประกอบด้วย วิธีทำบัญชีรับจ่าย ให้เจ้าอาวาสมอบให้ไวยาวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ของวัด เป็นบุคลากรจัดทำบัญชีรับจ่ายประจำเดือน ทุกครั้งเมื่อสิ้นเดือน มีรูปแบบการจัดทำบัญชี มีการรายงานบัญชี รายรับ-รายจ่าย ให้เจ้าคณะผู้ปกครองทราบเป็นประจำทุกเดือน และทุกปีสอดคล้องกับงานวิจัยเดช ชูจันอัด และคณะ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการศาสนสมบัติของวัดในสมัยปัจจุบัน และสมัยพุทธกาล ผลการวิจัยพบว่า งบประมาณ เป็นภาระงานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทั้งรายรับ รายจ่าย ที่เกิดขึ้นภายในวัด ในส่วนของกิจกรรมที่เกิดขึ้นโดยวัตถุประสงค์เพื่อก่อสร้างและรักษาสมบัติของวัด เช่น งบประมาณในการบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะภายในวัด เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้ย่อมหมายรวมถึง การบริหาร จัดการเงินของวัดจากการบริจาคของพุทธศาสนิกชน ตลอดจนระบบและกรรมวิธีในการบริหาร เกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงานด้วย

7. ด้านการจัดการข้อพิพาท ประกอบด้วย โดยมีรูปแบบเป็น คณะกรรมการฝ่ายปกครองคณะสงฆ์จังหวัดฯ เพื่อแก้ไขข้อพิพาทของวัดต่าง ๆ และมีคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้มีการประนีประนอมเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยดีงาม มีขั้นตอนการจัดการข้อพิพาทที่ชัดเจน เป็นลำดับขั้นตอน โดยใช้ระเบียบมหาเถรสมาคมและเชิญบุคคลภายนอกเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยสอดคล้องกับงานวิจัยพระครูปลัดคำธณ แก้วเกลี้ยง และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการศาสนสมบัติของวัดในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารที่ดินนั้นจะต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดการหรือมีแนวคิดซึ่งขึ้นอยู่กับภาระงานมอบ อำนาจกระจายงานให้ฝ่ายบริหารระดับต่าง ๆ รับผิดชอบตาม

ความรู้ความสามารถของตน เมื่อมีอิทธิพลเกิดขึ้นต้องอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 กฎเกณฑ์จัดระเบียบการปกครอง

8. ด้านการกำหนดแบบทะเบียนบัญชีแบบสัญญา และแบบพิมพ์อื่น ๆ ประกอบด้วย ให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด วิธีการลงทะเบียน จำหน่ายทะเบียน และการทำบัญชี รวมทั้งให้คำแนะนำการปฏิบัติแก่วัดเกี่ยวกับการดูแลรักษาและจัดการทรัพย์สินของวัด มีบางวัดที่มีแบบฟอร์มทะเบียน บัญชี หรือแบบอื่น ๆ ของตนเองเพิ่มเติม เพื่อสำหรับใช้เป็นข้อมูลในวัดตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ เงินท้วม (2563) ได้วิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ ได้ผลการวิจัยพบว่า แบบทะเบียน แบบบัญชี และแบบพิมพ์อื่น ๆ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้กำหนดไว้ให้แล้ว แต่อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเจ้าอาวาสจะเห็นได้ว่าเจ้าอาวาสเป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารจัดการวัดรวมไปถึงการบริหารจัดการดูแลและจัดประโยชน์ในทรัพย์สินของวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งด้านพระพุทธศาสนาเอง และการจัดหารายได้เพื่อทำนุบำรุงรักษาวัด

องค์ความรู้จากการวิจัย

1.งานทะเบียน 1.1 การลงทะเบียนทรัพย์สิน 1.2 การกำหนดแบบทะเบียน	2.งานจัดการทรัพย์สินของวัด 2.1 งานกันที่จัดประโยชน์ 2.2 งานเช่าที่ดินหรืออาคาร 2.3 การให้เช่าเพื่อเป็นทางเข้าออก	3.งานบัญชีรับ-จ่ายและการเก็บรักษาเงิน	4.การจัดการข้อพิพาท
1.จัดทำฐานข้อมูล 2.ยึดรูปแบบของสงน.พศ 3.แต่ละวัดออกแบบเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม 4.แบ่งหน้าที่มีผู้รับผิดชอบงานที่ชัดเจน 5.ส่งหลักฐานไปเก็บรักษาไว้ที่สงน.พศ. 6.มีการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์วิธีการอย่างต่อเนื่อง 7.เจ้าคณะผู้ปกครองคอยสอดส่อง 8.มีที่ปรึกษาจากคณะสงฆ์หรือหน่วยงานภายนอก 9.จัดการตาม พรบ.สงฆ์และกฎกระทรวง	1.ยึดตามระเบียบคณะสงฆ์อย่างเคร่งครัด 2.ดำเนินการร่วมกับ สงน.พศ. 3.แต่งตั้งไวยาวัจกร ผู้จัดประโยชน์ของวัดรับผิดชอบงาน 4.ขอคำแนะนำจากคณะกรรมการ (พศ.ป.) หรือ พศจ. 5.ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการวัด 6.กำหนดกฎระเบียบข้อสัญญาให้มีมาตรฐาน 7.หากไม่แน่ใจให้ปรึกษาเจ้าคณะผู้ปกครอง หรือ สงน.พศ. ให้ช่วยแนะนำ	1.ใช้งานตามภารกิจงานคณะสงฆ์ 6 ด้าน 2.เน้นหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3.ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการวัด 4.มีการตรวจสอบจากเจ้าคณะปกครองอย่างสม่ำเสมอ 5.จัดทำบัญชีตามแบบ ที่ สงน.พศ. กำหนด 6.ทำบัญชีแยกประเภท 7.รายงานการใช้จ่ายประจำปี ต่อ สงน.พศ. 8.จัดอบรมเสริมความรู้เรื่องการบริหารจัดการบัญชีวัด	1.มีหน่วยงานหรือคณะกรรมการดูแล 2.ยึดตามกฎหมายบ้านเมืองและพระธรรมวินัย 3.รายงานเจ้าคณะปกครองทราบ 4.พิจารณาแก้ไขข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นทันที 5.หาที่ปรึกษาช่วยเหลือ 6.มีขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนที่ชัดเจน 7.ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 8.ให้ สงน.พศ. มาช่วยเหลือ

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ที่มา: พระครูสังฆรักษ์มานพ อคฺคมาณโว (2566) จากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย

จากภาพที่ 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านการลงทะเบียนศาสนสมบัติของวัด

การวางแผน เก็บรวบรวมข้อมูลศาสนสมบัติของวัดให้ครบถ้วนตามแบบฟอร์ม ศบว.01 ตามรายละเอียดดังนี้ วัน เดือน ปี ซึ่งลงทะเบียนทรัพย์สินนั้น, รายการทรัพย์สิน, จำนวนเนื้อที่/สิ่งของ, หนังสือสำคัญ, ที่ตั้งของทรัพย์สิน, รายการจำหน่าย การนำไปปฏิบัติ 1.จัดหาและ/หรือจัดพิมพ์สมุดทะเบียนทรัพย์สินของวัด ศบว.1 2.กรอกแบบฟอร์ม ศบว.1 ให้ครบถ้วน ในแต่ละรายการ 3.มีทรัพย์สินของวัดที่ได้มาใหม่ ต้องลงทะเบียนในทะเบียนทรัพย์สินของวัดทุกครั้ง 4.การได้มาซึ่งที่ดินหรือสิทธิอันเกี่ยวกับที่ดิน เมื่อได้จดทะเบียนการได้มาตามกฎหมายแล้ว ให้นำส่งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดช่วยเก็บรักษาไว้ให้การตรวจสอบ แต่งตั้งผู้ตรวจสอบ ตรวจเช็คข้อมูลในเอกสาร ศบว.1 ว่าถูกต้องและตรงกับศาสนสมบัติที่วัดมีอยู่จริงหรือไม่

ด้านการกันที่วัดให้เป็นที่ดินจัดประโยชน์

การวางแผน 1.ประชุมกรรมการ วางแผนการกำหนดพื้นที่ ที่ประสงค์กันที่วัดเป็น ที่จัดประโยชน์ 2.แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การนำไปปฏิบัติ 1.กำหนดพื้นที่ ที่จะเป็นเขตจัดประโยชน์ 2.ทำรายงานขอกันที่ดินซึ่งเป็นที่ดินให้เป็นที่จัดประโยชน์พร้อมเอกสารประกอบอื่น เสนอเจ้าคณะพิจารณาผ่านทางราชการตามลำดับ เพื่อสำนักงานพระพุทธศาสนาให้ความเห็นชอบและเสนอมหาเถรสมาคมพิจารณาอนุมัติต่อไป

ด้านการให้เช่าที่วัดที่กันไว้จัดประโยชน์ ที่ธรณีสงฆ์ หรือสิ่งปลูกสร้าง

การวางแผน 1.วัดประกาศ หรือจัดสรรพื้นที่ ที่ให้เช่าให้ทราบเป็นการทั่วไป 2.ประกาศให้ผู้ใช้ประโยชน์ในเขตจัดประโยชน์ทราบถึงระเบียบการเช่าที่และการทำสัญญาเช่า 3.เจ้าอาวาสแต่งตั้งไวยาวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์เป็นผู้ดูแล การนำไปปฏิบัติ 1.ผู้ประสงค์จะเช่าที่วัดต้องทำหนังสือขอเช่ายื่นต่อวัด 2.หากเป็นการเช่าไม่เกิน 3 ปี อยู่ในอำนาจเจ้าอาวาสสามารถดำเนินการทำสัญญาเช่าได้เลย หากเช่าเกิน 3 ปี ต้องส่งเรื่องตามลำดับชั้น จนได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและจากมหาเถรสมาคม

ด้านการให้เช่าที่วัดหรือที่ธรณีสงฆ์เพื่อเป็นทางเข้าออก

การวางแผน 1.หาข้อมูลวิธีการดำเนินการ 2.ติดต่อประสานงานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด การนำไปปฏิบัติ 1.ต้องดำเนินการเป็นภาระจำยอมเท่านั้น 2. ผู้ขอเช่าต้องเป็นผู้ทำเรื่อง ขอเช่าที่เป็นทางออกต่อทางวัด 3. เมื่อเจ้าอาวาสได้รับหนังสือแล้ว ต้องส่งหนังสือรายงานเจ้าคณะปกครองตามลำดับชั้น จนถึงสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและได้รับอนุมัติจากมหาเถรสมาคม 4.เมื่อได้รับการอนุมัติจากมหาเถรสมาคมแล้ว จะแจ้งกลับไปตามลำดับจนถึงวัด ให้วัดได้ทราบจึงทำสัญญาได้

ด้านการเก็บรักษาเงินของวัด

การวางแผน 1.วัดต้องวางแผนการเก็บรักษาเงินของวัดในรูปแบบต่าง ๆ 2.เจ้าอาวาสควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินของวัด การนำไปปฏิบัติ 1.วัดสามารถเก็บเงินสดไว้ได้ไม่เกินหนึ่งแสนบาท ส่วนที่เกินต้องนำฝากธนาคาร 2.การเปิดบัญชีเงินฝากธนาคาร ต้องเป็นบัญชีองค์กรชื่อวัด โดยมีชื่อผู้เปิดบัญชีอย่างน้อย 3 คน ผู้มีอำนาจลงนามเบิกถอน 2 ใน 3 คน 3. เงินกู้ยืม เมื่อเสร็จสิ้นการทอดกฐินต้องนำฝากเข้าบัญชีก่อน แล้วจึงค่อยเบิกถอนมาใช้งาน การตรวจสอบ เจ้าอาวาสต้องหมั่นตรวจสอบว่า ได้มีการนำเงินฝากเข้าบัญชีธนาคารหรือไม่

ด้านการทำบัญชีรับจ่ายเงินของวัด

การวางแผน เจ้าอาวาสมอบหมายไวยาวัจกร หรือแต่งตั้งผู้จัดประโยชน์ของวัดเป็นผู้ดูแลการจัดทำบัญชี รายรับ รายจ่าย ของวัด การนำไปปฏิบัติ ไวยาวัจกรหรือผู้จัดประโยชน์ที่เจ้าอาวาสต้องแต่งตั้ง ต้องจัดทำบัญชี เมื่อสิ้นปีปฏิทิน ตามแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนากำหนด หรือแบบของวัดเองก็ได้ แต่ให้มีสาระสำคัญที่คล้ายกัน การตรวจสอบ เจ้าอาวาสต้องตรวจตรา ดูแลการจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ให้ถูกต้อง โดยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การแก้ไขปรับปรุง รายละเอียดในบัญชีรายรับ-จ่าย ต้องมีการจัดทำด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

ด้านการจัดการข้อพิพาท

การวางแผน วางแผนปรึกษาเจ้าคณะผู้ปกครอง ประสานงานสำนักงานพระพุทธศาสนา หรือหาทนายความมาช่วยเหลือ การนำไปปฏิบัติ 1.เจรจากันก่อนในเบื้องต้น หากเจรจาเองไม่ได้ให้ขอความช่วยเหลือจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้นำท้องถิ่น 2.หากถูกฟ้องร้องเป็นคดี ให้แจ้งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดได้ทราบ และควรแจ้งเจ้าคณะผู้ปกครองด้วย 3. จัดหาทนายความ ดูแลเรื่องการถูกฟ้องคดี หรือต้องฟ้องคดีผู้ทำให้ทรัพย์สินของวัดเสียหาย การตรวจสอบ 1.ติดตามข้อพิพาทที่เกิดขึ้น และประเมินผลการจัดการข้อพิพาท ว่ามีโอกาสไปในทิศทางใด 2.ข้อพิพาทที่มีการฟ้องร้องกัน ต้องติดตามจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

การกำหนดแบบทะเบียนบัญชีแบบสัญญา และแบบพิมพ์อื่น ๆ

การวางแผน ศึกษาแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่สำนักงานพระพุทธศาสนากำหนด การนำไปปฏิบัติ ดำเนินการต่าง ๆ ตามแบบพิมพ์ที่สำนักงานพระพุทธศาสนา กำหนด และทำเป็นตัวอย่างมาให้ การตรวจสอบ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแบบพิมพ์ว่าเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ การแก้ไขปรับปรุง แก้ไข ข้อมูล รายละเอียด เนื้อหาต่าง ๆ ให้ตรงตามแบบพิมพ์ที่สำนักงานพระพุทธศาสนา กำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1. ควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบ ให้เอื้อต่อการจัดการผลประโยชน์และมีความเหมาะสมกับการจัดการทรัพย์สินของวัด ให้มีบทลงโทษอย่างจริงจังต่อผู้เช่าที่ผิดกฎระเบียบสัญญาเช่าต่าง ๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ภายในที่อาจมีพฤติกรรมเอื้อประโยชน์ต่อผู้เช่าเป็นการส่วนตัว

2. คณะสงฆ์จังหวัดควรจัดทำคู่มือการจัดการทรัพย์สินของวัด เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทของวัดในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์และรูปแบบที่เหมาะสมการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์มีการดำเนินการกำหนดแบบทะเบียน บัญชี แบบสัญญา และแบบพิมพ์อื่น ๆ โดยใช้รูปแบบที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกำหนด ให้การแต่งตั้งคณะกรรมการดูแลจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดทำฐานข้อมูล จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานแบบต่าง ๆ

2. ให้มีการจัดการเรื่องกันที่ดินให้เป็นที่จัดประโยชน์ โดยทำตามกฎระเบียบที่คณะสงฆ์กำหนด ได้เข้ามาดูแลและจัดการให้วัดเป็นผู้จัดผลประโยชน์เอง โดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้ดำเนินการ จักวางแผนผังวัดและกันที่ดินไว้ใช้ประโยชน์ดูแลงานส่วนนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขอเสนอเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการผลประโยชน์ของวัดเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการจัดการทรัพย์สินของวัด กรณีศึกษา ที่ดินของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาเพื่อการจัดการข้อพิพาทของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารูปแบบการอบรมให้ความรู้พระสงฆ์ในการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดให้เป็นไปตามที่คณะสงฆ์กำหนด ตามกฎหมายระบอบ

เอกสารอ้างอิง

- โกญจนนาท เจริญสุข. (2561). *แนวทางการใช้ประโยชน์ในที่ดินธรรมีสงฆ์ของชุมชนอย่างมั่นคงในเขตสายไหม* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมงานวิจัย และมหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐ อุตริเวียร และอารดา ชัยเสนา. (2566). การคุ้มครองดูแลรักษาศาสนสมบัติของวัดในพุทธศาสนา. *วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม*, 10(1), 197-209.
- ณัฐภูมิ เงินท้วม. (2563). มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 6(2), 72-81.
- เดช ชูจันอัด และคณะ. (2562). *การจัดการศาสนสมบัติของวัดในสมัยปัจจุบันและสมัยพุทธกาล*. รายงานประชุมวิชาการระดับชาติ MCU Congress 3 “นวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0”. วันที่ 31 สิงหาคม 2562. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปลัดคำรณ แก้วเกลี้ยง และคณะ. (2565). *การจัดการศาสนสมบัติของวัดในพระพุทธศาสนา*. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 9(6), 339-353.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2541). *คำวัด* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระใบฎีกาสุชินนะ อนินฺชิตโต. (2563). การจัดการเงินและทรัพย์สินของวัด. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 5(2), 66-77.
- พระมหาธุดิษฐ์ชัยวิฑูร. (2557). *รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการ เพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหานพรัตน์ ขนดีโสภณ (นาเมือง). (2557). *การบริหารจัดการวัดพัฒนาตัวอย่างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2550). *บันทึกเรื่องพระราชบัญญัติลักษณะปกครอง คณะสงฆ์ ร.ศ. 121*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2565). *สรุปข้อมูลจำนวนวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สืบค้น 31 ตุลาคม 2565, จาก <https://aya.onab.go.th/cms/s26/u287/จำนวนวัดในพระนครศรีอยุธยา>.

- สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม. (2560). *คู่มือพระสังฆาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุรางค์ จันทวานิช. (2546). *วิธีการเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ คู่มือการวิจัยเชิง
คุณภาพเพื่องานพัฒนา*. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนชุมชนตำบลศาลาลอย
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา^{*}
PROMOTING METHOD OF THE HOUSEHOLD PRODUCTS OCCUPATION
GROUP, SALA LOI SUB-DISTRICT COMMUNITY, THA RUEA DISTRICT,
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

แสงจิตต์ ไต้แสง, พรสวรรค์ สุขสมวัฒน์

Sangjitt Trisang, Patsawan Suksomwat

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: patsawan2549@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาบริบทพื้นฐานของ และ 2. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนชุมชน ตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน จำนวน 1 คน ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด 3 คน โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสัมภาษณ์ และสมาชิกกลุ่มอาชีพในชุมชน จำนวน 14 คน โดยใช้การสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนดรหัสให้กับข้อมูลและแบ่งแยกประเภทของข้อมูลตามรหัสที่กำหนดพร้อมทั้งนำข้อมูลมาจัดแบ่งประเภท

ผลการวิจัยพบว่า บริบทพื้นฐานของชุมชน ตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่สำคัญ ได้แก่ ปุ๋ยชีวภาพ อาชีพหลักของชาวบ้านในพื้นที่ รับจ้างค้าขาย มีระบบสาธารณสุขปกคลุม การวิเคราะห์จุดแข็ง พบว่า สมาชิกมีการส่งเสริมการขาย มีทักษะในการสื่อสารโน้มน้าวใจ สามารถใช้สื่อออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว จุดอ่อน: ยังไม่มีตลาดรองรับ และยังไม่มีแผนที่ชัดเจนว่าจะกระจายสินค้า สมาชิกยังอยู่ในขั้นตอนแรกของการก่อตั้งกลุ่ม และไม่มีเงินทุนตั้งต้น โอกาส: มีตลาดนัดใหญ่ในการกระจายผลิตภัณฑ์ มีโรงงานอุตสาหกรรมหลายโรงงาน มีสถานที่ท่องเที่ยวจำนวนมาก สวนสัตว์ และวัดที่มีชื่อเสียง อุปสรรค: การเดินทางมารวมกลุ่มไม่ค่อยสะดวก ไม่มีแนวทางในการส่งเสริมให้ชัดเจน และจากการวิเคราะห์ SWOT

^{*}Received August 10, 2023; Revised September 1, 2023; Accepted September 6, 2023

Analysis กำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก
เพิ่มแหล่งในการกระจายสินค้าใหม่ ๆ กลยุทธ์เชิงแก้ไข จัดการการดำเนินงานของสมาชิก
ให้มีความชัดเจน กลยุทธ์เชิงป้องกัน ขอสนับสนุนสถานที่ทำกิจกรรม เพื่อใช้เป็นศูนย์รวม
ของสมาชิก กลยุทธ์เชิงรับ กำหนดแนวทางการรวมกลุ่มสมาชิกให้ชัดเจน การกำหนด
หน้าที่การดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ และจัดตารางเวลาในการติดตามและประเมินผล
คำสำคัญ: การส่งเสริม; กลุ่มอาชีพ; ผลิตภัณฑ์ในครัวเรือน

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study community patterns in Sala Loi Sub-district, Tha Ruea District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 2. To study opinions of community household products occupations in Sala Loi Subdistrict, Tha Ruea District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, conducted by the qualitative research by interviewing one community leader, one local administrative officer and one sub-district administrative organization officer, totalling 3 key informants. purposefully selected with a semi-structured open-ended question. jointly participated and many communities' product occupation group and 14 participants in focus group discussion. Information was verified by a triangular check. Analyzed the data by encoding and separating them. according to the specified code and bring data to be categorized.

The results showed that there was a community context at Tambon Sala Loi, Tha Ruea District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The products contained important community products and bio-fertilizer People's main occupation in the general area were sales and wholesalers. There was utility system. Strength analysis was found that community members had saelling occupation, had persuasive skill, able to use social media to communicate effectively. Weaknesses: There was still no market to support the local products for distribution. Occupational group members were still in earl stage of group establishment and did not have start-up fund. Opportunity: there was a big market for products distribution, there were big factories, many tourist attractions, zoo and famouis monasteries. Threats; travelling to meeting place was not easy. There was not clear method to support the

products. From SWOT analysis, it was found that to formulate strategies to promote 4 product occupation groups in the proactive strategy (SO): additional place in new products. Corrective Strategies (WO): The management of members of the occupational group provides strategic preventive opinion (ST): Seek support for a place to serve as a hub for members of the Occupational Group. Passive Strategies (WT): Establish a structure within the group to clearly control duties and responsibilities. and scheduling their time table for monitoring and evaluating.

Keywords: Promotion; Professional Group; Household Products

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน ดังนั้น ประเทศไทยจึงได้วางแผนการพัฒนาประเทศในระยะยาวครอบคลุมยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ส่งผลให้ประเทศมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ของประเทศ เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับประเทศในทุกมิติ จากยุทธศาสตร์นโยบายการพัฒนาชุมชนและสถานการณ์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลอย อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา จึงมียุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของประเทศ พร้อมทั้งส่งเสริมการเสริมสร้างอาชีพชุมชนให้กับครัวเรือนที่มีรายได้น้อย และมีความพร้อมเข้ารับการอบรมอาชีพ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาอาชีพเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานภายในชุมชน และแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง (ภาควิชา ศรีสวัสดิ์ และศิริขันธ์ ศิริโกศลกุล, 2560) ให้ครัวเรือนมีความเป็นอยู่ที่สามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีความสุข รวมถึงการยกระดับรายได้พ้นความยากจนที่ทำให้เกิดการสร้างได้รายได้ภายในชุมชนแบบยั่งยืน

ในปีงบประมาณ 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา คณะวิทยาการจัดการ มีโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐาน เป็นโครงการที่รัฐบาลได้จัดทำขึ้นเพื่อยกระดับศักยภาพหมู่บ้าน โดยการพัฒนาในด้านสังคมและคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจในพื้นที่ สาขาวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ จึงได้เสนอโครงการเพื่อของบประมาณสนับสนุนในการจัดโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก ให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจมีชีวิตอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี (กรัณรัช ร่มเงิน, 2558) จึงมีความ

สนใจพื้นที่ตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีนโยบายต้องการส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายต้องการยกระดับครัวเรือนจำนวน 12 ครัวเรือน โดยสาขาวิชาการจัดการเคยดำเนินโครงการลักษณะเดียวกันในปีที่ผ่านมา ซึ่งได้รับการตอบรับจากชุมชนเป็นอย่างดี ครัวเรือนได้รับการยกระดับและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างเห็นผลเป็นรูปธรรม ซึ่งหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการดำเนินโครงการ คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของชุมชน หาศักยภาพและความต้องการของคนในชุมชนให้ถูกต้อง ซึ่งต้องใช้เครื่องมือทางการจัดการ ได้แก่ SWOT Analysis และ TOWS Matrix ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร หรือ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อไปวางแผนกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดอนาคตขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ อุปสรรค (Wheelen & Hunger, 2004) นอกจากนี้ เอกชัย บุญยาพิษฐาน (2553) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า SWOT Analysis เป็นเทคนิคที่ใช้ในการกำหนดเป็นกลยุทธ์เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาองค์กร ถึงแม้ว่าแต่เดิมนั้น SWOT Analysis จะถูกคิดค้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาทางภาคธุรกิจแต่ต่อมาก็ถูกนำมาพัฒนาและประยุกต์ให้เข้ากับภาคส่วนอื่น ๆ หรือสาขาอื่น ๆ ได้ หลังจากทีวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้ว จึงนำจุดแข็งและจุดอ่อนมาจับคู่กับโอกาสและอุปสรรค เพื่อวิเคราะห์ว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใด และภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวองค์กรควรทำอย่างไร โดยนำมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์ (พงศ์พิช ยงประพัฒน์, 2558) ซึ่งกำหนดเป็นยุทธวิธีทางเลือกในการกำหนดกลยุทธ์ 4 รูปแบบ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2551) ได้แก่ รูปแบบที่ 1 จุดแข็ง-โอกาส เรียกว่ายุทธวิธีเชิงรุก รูปแบบที่ 2 จุดอ่อน-อุปสรรค เรียกว่ายุทธวิธีเชิงรับ รูปแบบที่ 3 จุดอ่อน-โอกาส เรียกว่ายุทธวิธีเชิงแก้ไข และรูปแบบที่ 4 จุดแข็ง-อุปสรรค เรียกว่ายุทธวิธีเชิงป้องกัน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือน ชุมชนตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้ข้อมูลไปใช้ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์แนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพตามระบบและกลไกของภาครัฐ เพื่อให้ชุมชนสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้กับชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทพื้นฐานของชุมชน ตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือน ชุมชนตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือน ชุมชนตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. รูปแบบของการวิจัย งานวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ
2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม จำนวน 17 คน ได้แก่
 1. ผู้นำชุมชน จำนวน 1 คน ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด 3 คน โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม
 2. สมาชิกกลุ่มอาชีพในชุมชน จำนวน 14 คน โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย 1. ผู้วิจัย เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอข้อมูล โดยต้องมีทักษะในการถาม การฟัง และการสังเกต รวมทั้งต้องมีทักษะในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูล 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง โดยถามคำถามในประเด็นแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน 3. การสนทนากลุ่ม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง โดยถามคำถามในประเด็นบริบทพื้นฐานของชุมชน 4. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม เพื่อสังเกตพฤติกรรม ทำหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลใช้ประกอบการให้สัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และวิธีการสนทนากลุ่มควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยการตรวจสอบสามเส้า เพื่อเป็นการยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ค้นพบ ซึ่งตรวจสอบได้ 3 วิธี ดังนี้ 1. การตรวจสอบสาม

เส้าด้านข้อมูล โดยการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล 2. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่มควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์แบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี โดยการตรวจสอบข้อมูลเรื่องเดียวกันจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่กับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่มควบคู่กับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายถึงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาบริบทพื้นฐานของชุมชน ตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มจำนวน 14 คนทั้งหมดเป็นเพศหญิง จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 100 มีอายุมากกว่า 60 ปีจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาคืออายุ 51-60 ปีจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 35.7 มีการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 9 คนคิดเป็น ร้อยละ 64.3 รองลงมาคือมัธยมศึกษาจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 21.4 และไม่ได้เรียนหนังสือ และปริญญาตรีจำนวน 1 คนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 7.1 มีอาชีพแม่บ้าน/พ่อบ้านจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 78.6 รองลงมาคือเกษตรกรจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 21.4 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาคือรายได้ 5,001-10,000 บาท จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 28.6

2. บริบทพื้นฐานของชุมชน ตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหมู่บ้านมีน้ำไหลผ่าน 1 สาย คือ แม่น้ำป่าสัก หมู่บ้านอยู่คนละฝั่งแม่น้ำ และมีทุ่งนาและทุ่งหญ้า การเดินทางเป็นถนนลาดยาง ผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่สำคัญได้แก่ ปุ๋ยชีวภาพ ในส่วนของอาชีพหลักของชาวบ้านในพื้นที่ส่วนใหญ่ รับจ้างค้าขาย มีระบบสาธารณสุขปกคลุม จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ในเขต อบต. 1,255 ครัวเรือน จำนวนบ้านที่มีโทรศัพท์ 435 หลังคาเรือน พื้นที่ในชุมชนมีสถานที่สำคัญ ได้แก่ วิหารและเจดีย์อายุประมาณ 100 ปี โรงเรียน 3 แห่ง วัด 4 แห่ง สถานีนามัย 2 แห่ง หมู่บ้านปลอดยาเสพติด 3 แห่ง และอบต. 1 แห่ง ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำน้อย คลองพระยาบันลือและลำคลองอื่น ๆ

3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของกลุ่มอาชีพในชุมชน มีดังนี้

จุดแข็ง: สมาชิกในกลุ่มอาชีพรู้จักคนค่อนข้างมาก โดยเฉพาะกับผู้นำชุมชนที่สามารถช่วยเหลือเรื่องการส่งเสริมการขาย การติดต่อหาตลาดเพื่อกระจายสินค้าได้มาก สมาชิกในกลุ่มอาชีพมีอรรถาธิบายดี คุยเก่งพูดเพราะ มีทักษะในการสื่อสารโน้มน้าวใจสามารถใช้สื่อออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว และมีฐานลูกค้าจากการค้าขายสินค้าอื่น ๆ อยู่ก่อนแล้ว นอกจากนี้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการนี้

จุดอ่อน: ยังไม่มีตลาดรองรับ และยังไม่มีแผนที่ชัดเจนว่าจะกระจายสินค้าอย่างไร นอกจากนี้ สมาชิกในกลุ่มอาชีพยังอยู่ในขั้นตอนแรกของการก่อตั้งกลุ่ม และไม่มีเงินทุนตั้งต้นที่เป็นของสมาชิกในกลุ่มเอง รวมทั้ง ยังขาดแรงจูงใจในการรวมกลุ่ม เนื่องจากยังไม่มีรายได้ที่เข้ามาอย่างต่อเนื่อง

โอกาส: ในพื้นที่ตำบลศาลาลอยมีตลาดนัดใหญ่ ซึ่งสามารถขอเช่าพื้นที่ในการกระจายผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือนได้ และมีโรงงานอุตสาหกรรมหลายโรงงานสามารถเปิดโอกาสให้นำเสนอผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือนได้ รวมทั้งยังมีสถานที่ท่องเที่ยวจำนวนมาก มีสวนสัตว์ และวัดที่มีชื่อเสียง นอกจากนี้ ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือน เป็นสินค้าที่ขายง่าย ทุกครัวเรือนมีความต้องการ ราคาจับต้องได้ และยังมีแหล่งทุน (กองทุน) ให้กู้ยืมเพื่อใช้ในการเริ่มต้นดำเนินธุรกิจ หรือกู้ยืมเพื่อการขยายกิจการได้

อุปสรรค: ท่าเลที่ตั้งของตำบลศาลาลอยแบ่งออกเป็น 2 ฝั่ง ต้องอ้อมถนนมาค่อนข้างไกล ทำให้การเดินทางมารวมกลุ่มกันไม่ค่อยสะดวก หน่วยงานที่เข้ามาริเริ่มดำเนินโครงการก่อน ๆ ไม่มีแนวทางในการส่งเสริมให้ชัดเจนจึงไม่มีความยั่งยืน นอกจากนี้ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่ค่อยดี ส่งผลต่อรายได้ของคนในชุมชน และพฤติกรรมของผู้คนที่ลดการใช้จ่ายลง

จากนั้น ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มากำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือน ชุมชนตำบลศาลาลอย อำเภอนาทม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix ซึ่งกำหนดเป็นกลยุทธ์ได้ 4 กลุ่ม ได้แก่

กลยุทธ์เชิงรุก (SO): เพิ่มแหล่งในการกระจายสินค้าใหม่ ๆ เช่น ที่ตลาดนัด ติดต่อเข้าไปขายในโรงงานอุตสาหกรรม หรือ แหล่งท่องเที่ยว สวนสัตว์ วัด ที่มีนักท่องเที่ยว และเพิ่มช่องทางออนไลน์ในการขายสินค้า โดยใช้แพลตฟอร์มที่สมาชิกคุ้นเคย เช่น เฟสบุ๊ก

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO): จัดการการดำเนินงานของสมาชิกในกลุ่มอาชีพให้มีความชัดเจน แบ่งงานและกำหนดขอบเขตการทำงาน พร้อมทั้งระบุหน้าที่งานและผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม รวมทั้งระดมทุนจากแหล่งทุนให้กู้ยืมเพื่อใช้เป็นเงินทุนตั้งต้นในการดำเนิน

โครงการ และควรติดต่อขอเช่าพื้นที่ขายในตลาดนัด บริเวณโรงงานอุตสาหกรรม และสถานที่ท่องเที่ยว เพื่อให้สามารถขายสินค้าได้ในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้มีรายได้และสามารถแบ่งผลประโยชน์กับสมาชิกในกลุ่มเพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST): ขอสนับสนุนสถานที่ทำกิจกรรม ณ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลอย เพื่อใช้เป็นศูนย์รวมของสมาชิกในกลุ่มอาชีพที่สามารถเดินทางมารวมกลุ่มได้สะดวกทั้ง 2 ฝั่ง

กลยุทธ์เชิงรับ (WT): กำหนดแนวทางการรวมกลุ่มสมาชิกให้ชัดเจน กำหนดหน้าที่การดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ และจัดตารางเวลาในการติดตามและประเมินผล เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มอาชีพสามารถดำเนินการจัดตั้งกลุ่มและขับเคลื่อนการดำเนินงานของกลุ่มได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือน ชุมชนตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. สภาพปัจจุบันของกลุ่มอาชีพ สมาชิกในกลุ่มเริ่มนำผลิตภัณฑ์ออกขายเพื่อทดลองตลาด และต้องการผลิตเพิ่ม โดยใช้อาคารสร้างอาชีพที่เคยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐก่อนหน้านี้เป็นแหล่งผลิตในเบื้องต้น ในอนาคตต้องการหาแหล่งผลิตใหม่ที่มีมาตรฐานขึ้น รวมทั้งการรวบรวมบรรจุภัณฑ์และตราสินค้า ซึ่งอยู่ในระหว่างการพัฒนาและสั่งผลิต ปัจจุบันสมาชิกขายผลิตภัณฑ์รุ่นทดลองตลาดโดยใช้บรรจุภัณฑ์รุ่นแรกของการรวมกลุ่ม เพื่อเก็บข้อมูลการตอบรับของลูกค้า และจะนำข้อมูลมาวางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานของคนในพื้นที่ต่อไป โดยตัวอย่างของตราสินค้า และบรรจุภัณฑ์ที่อยู่ระหว่างการออกแบบและสั่งผลิต แสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวอย่างตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ของผลิตภัณฑ์น้ำยาล้างจานน้ำยาทำความสะอาดห้องน้ำ และน้ำยาซักผ้า

ที่มา: ผู้วิจัย

2. แนวทางการให้การสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลอย องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลอยจะให้การสนับสนุนใน 2 แนวทาง ได้แก่ การไม่ใช้งบประมาณโดยการสร้างความสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลอย กับหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ๆ ในการประชาสัมพันธ์โครงการ และผลิตภัณฑ์ของกลุ่มเพื่อขอนำผลิตภัณฑ์ไปขายเวลาที่มีการจัดงานนิทรรศการ งานประเพณี การออกร้านขายของตามหน่วยงานต่าง ๆ และการใช้งบประมาณในการสนับสนุนกลุ่ม โดยมีเงื่อนไข คือ กลุ่มต้องได้รับการจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่ม มีการดำเนินงานที่เห็นเป็นรูปธรรม มีผลิตภัณฑ์ของกลุ่มพร้อมทั้งตราสินค้า และบรรจุภัณฑ์ที่เหมาะสม รวมทั้งมีแนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มที่ชัดเจน

3. แนวทางการหาตลาดเพื่อรองรับการกระจายผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม ในพื้นที่จะมีตลาดของเอกชนที่สามารถติดต่อเพื่อเข้าไปขายผลิตภัณฑ์ได้ทุกวันอังคาร พฤหัส เสาร์ รวมทั้งตลาดหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลอย ที่เจ้าของหมู่บ้านจัดตั้งขึ้นเอง ก็สามารถนำผลิตภัณฑ์ไปวางจำหน่ายได้ นอกจากนี้ อบต.ยังมีการประชาสัมพันธ์เพิ่มเติมให้รวมทั้งจัดหาพื้นที่เพื่อวางผลิตภัณฑ์ตัวอย่างให้ผู้ที่มาติดต่อราชการที่สนใจสามารถสอบถามรายละเอียดของผลิตภัณฑ์ได้อีกช่องทางหนึ่ง หรือช่องทางหน่วยงานในพื้นที่ เช่น วัดในตำบลศาลาลอยที่มีงานบุญหรืองานศพ สามารถติดต่อเพื่อนำผลิตภัณฑ์ใช้เป็นของชำร่วยแจกผู้มาร่วมงาน หรือนำผลิตภัณฑ์ทำเป็นถุงยังชีพแจกชุมชนเมื่อเดือนร้อน และยังรวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางออนไลน์ ซึ่งใช้ช่องทางหลัก คือ เฟซบุ๊กของ อบต. สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ คือ การผลิตให้เพียงพอกับความต้องการ การรักษามาตรฐานในการผลิต การให้เครดิตทางด้านการเงิน

4. แนวทางการสนับสนุนกลุ่มอาชีพเพิ่มเติมนอกเหนือจากการได้รับความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลอยสามารถสนับสนุนด้านสถานที่ และบุคลากร เช่น จัดหาบุคลากรที่มีฝีมือในการสอนอาชีพในการพัฒนาและยกระดับทักษะของสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการจัดตั้งกลุ่ม ในด้านการติดต่อประสานงาน และเรื่องการจัดทะเบียน การให้คำปรึกษาด้านการจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการให้คำปรึกษาด้านการทำบัญชีของกลุ่ม

5. แนวทางการสร้างความยั่งยืนให้กลุ่มสามารถดำเนินการได้ในระยะยาว ต้องเริ่มต้นจากการรวบรวมสมาชิกที่มีความต้องการในการพัฒนาอาชีพในระยะยาว เพราะถ้างบประมาณสนับสนุนหมด สมาชิกก็จะหายไปไม่มีความมั่นคง นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับผู้นำของกลุ่ม โดยคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้นำที่จะนำพากลุ่มต้องมีความเข้มแข็ง จูงใจสมาชิกในกลุ่ม สามารถเป็นที่ปรึกษาของกลุ่ม และมีการวางแผนทางการเงิน รวมทั้งแนวทางการให้สวัสดิการกับสมาชิกในกลุ่มให้มีสิทธิซื้อผลิตภัณฑ์ไปใช้เองในครัวเรือนในราคาถูกๆ ก็จะช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของครัวเรือน และการให้

เปอร์เซ็นต์จากการขายเป็นรายชิ้นนอกเหนือจากการจัดสรรเงินปันผลตามรอบ เกิดการจัดสรรรายได้ที่เหมาะสม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจจากการได้ผลตอบแทนในการทำงาน

6. แนวทางการแก้ไขปัญหาความไม่ยั่งยืนของการรวมกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มต้องมีความตั้งใจในการรวมกลุ่ม ควรมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจในเบื้องต้นของการรวมกลุ่ม ซึ่งต้องเริ่มต้นจากการคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มที่เหมาะสม รวมทั้งสื่อสารเรื่องผลประโยชน์ที่จะได้รับ ระยะเวลาในการได้รับผลประโยชน์ และงานที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีความเข้าใจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ การได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานเพื่อใช้ในการเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ หรือใช้ในการเพิ่มทุนเพื่อขยายกิจการ ก็ช่วยให้กลุ่มมีความยั่งยืนได้ในระยะยาวมากขึ้น ที่สำคัญกลุ่มต้องมีการจัดการที่โปร่งใส วางระบบบัญชีที่ตรวจสอบได้ ไม่เกิดการระแวง และผู้นำต้องทำตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม การหมุนเวียนของเงินต้องชัดเจน ใช้ระบบและให้สมาชิกทำงานภายใต้ระบบ ซึ่งอนาคตจะเป็นที่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา เมื่อสมาชิกของกลุ่มดำเนินการได้ด้วยตนเองจะทำให้กลุ่มมีศักยภาพในการทำงานในระยะยาวได้

7. แนวทางในการคัดเลือกสมาชิกเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม คุณสมบัติที่สำคัญของสมาชิกในกลุ่ม คือ สมาชิกต้องมีความตั้งใจในการทำกลุ่ม ไม่ได้อยากไปหางานทำนอกพื้นที่ เพื่อสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน รวมทั้งต้องมีความต่อเนื่องในการทำงาน จำนวนสมาชิกในกลุ่มต้องไม่มากหรือน้อยเกินไป เพราะจะส่งผลกระทบต่อจัดการกลุ่ม ปัญหาของพื้นที่ตำบลศาลาลอย คือ ครัวเรือนจะแบ่งออกเป็น 2 ฝั่งที่เดินทางถึงกันค่อนข้างลำบาก ก็จะส่งผลกระทบต่อรวบรวมสมาชิกกลุ่มที่อาศัยอยู่คนละพื้นที่กัน ดังนั้น การคัดเลือกสมาชิกกลุ่มที่เหมาะสมในขั้นตอนแรกจึงมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้สามารถทำงานในระยะยาวได้

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาบริบทพื้นฐานของชุมชน ตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สมาชิกในกลุ่มอาชีพมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เครือข่ายความมือ มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็งสามารถช่วยเหลือการส่งเสริมการขาย การติดต่อหาตลาดเพื่อกระจายสินค้า นอกจากนี้ สมาชิกในกลุ่มอาชีพมีอัตราศรัยดี มีทักษะในการสื่อสารโน้มน้าวใจ มีความในการใช้สื่อออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่ว และมีฐานลูกค้าในชุมชนและนอกชุมชน ซึ่งเป็นฐานลูกค้าในการสร้างตลาดผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการให้การสนับสนุนโครงการการกระจายผลิตภัณฑ์ตามบริบทพื้นฐานของชุมชน เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มอาชีพสามารถดำเนินการ

จัดตั้งกลุ่มและขับเคลื่อนการดำเนินงานของกลุ่มได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผการัตน์ พินิจวัฒน์ (2561) พบว่า การประกอบอาชีพและแนวทางการส่งเสริมอาชีพ จำเป็นต้องมีหน่วยงานเข้ามาให้ความรู้และส่งเสริมอาชีพในชุมชน แนวทางในการส่งเสริมอาชีพภายในหมู่บ้าน การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ รวมทั้งการหาตลาดรองรับสินค้า เป็นต้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือน ชุมชนตำบลศาลาลอย อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สมาชิกในกลุ่มมีการหาแหล่งในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์และวางแผนการผลิตสินค้าเพิ่ม โดยสร้างอาชีพที่เคยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ การหาแหล่งผลิตใหม่ที่มีมาตรฐาน รวมทั้งการเตรียมบรรจุภัณฑ์และตราสินค้า ซึ่งอยู่ในระหว่างการพัฒนาและสั่งผลิต วางแผนการผลิตบรรจุภัณฑ์ที่อยู่ระหว่างการออกแบบและสั่งผลิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริชตรี ปัญญาบุญ และวิชฌ์ สุมิตรสวรรค์ (2565) พบว่า หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ส่งเสริมอาชีพในรูปแบบการทำงานเป็นกลุ่ม ขับเคลื่อนการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักการสื่อสาร นำความเชี่ยวชาญตามบทบาทหน้าที่ของตนเองมาสร้างองค์ความรู้ และอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ในการบริหารจัดการกลุ่ม

แนวทางการให้การสนับสนุนการประชาสัมพันธ์โครงการและผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม การบริหารจัดการกลุ่มที่ชัดเจน มีนโยบายต้องการให้กลุ่มมีรายได้และมีการสร้างอาชีพอย่างมั่นคงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกริชตรี ปัญญาบุญ และวิชฌ์ สุมิตรสวรรค์ (2565) พบว่า การทำงานเป็นกลุ่มจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ จะทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนทางด้านความคิด และเกิดพลังการทำงาน ทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการยอมรับในสมาชิกในกลุ่ม และพึงพอใจในการแบ่งปันผลประโยชน์

แนวทางการหาตลาดเพื่อรองรับการกระจายผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม การประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางออนไลน์ การรักษามาตรฐานในการผลิต การให้เครดิตทางด้านการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินพร เกียงเกสร (2565) พบว่า ในการจัดตั้งและดำเนินงานกลุ่มอาชีพในเบื้องต้น ต้องเกิดจากการรวมกลุ่มกันอย่างสมัครใจ และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนารายได้และคุณภาพชีวิตในชุมชน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการส่งเสริมอาชีพนั้นต้องมีการสนับสนุนให้ครอบคลุมตั้งแต่การผลิตไปจนถึงการขาย และการตลาด รวมทั้งการบริหารจัดการกลุ่ม เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

แนวทางการสนับสนุนกลุ่มอาชีพเพิ่มเติมนอกเหนือจากการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนด้านสถานที่ และบุคลากร พัฒนาและยกระดับทักษะ ในระยะยาวให้ความสำคัญกับผู้นำของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พิมหา, อินทร์ อินอุ่นโชติ, และศักดิ์ศรี

สืบสิงห์ (2566) พบว่า แนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพชุมชน ควรจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพ โดยมีที่ปรึกษา มีกติกา กฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่มอย่างชัดเจน หาวัดถุดิบที่มีในท้องถิ่นและภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่นในการผลิต นอกจากนี้ควรออกแบบตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ให้สวยงามดึงดูดผู้บริโภค โดยต้องให้มีราคาที่เหมาะสม ที่สำคัญ คือ ต้องกำหนดโครงการทำงานของกลุ่มพร้อมจัดสรรหน้าที่ให้กับสมาชิกในกลุ่มอย่างเหมาะสม และมีการทำบัญชีอย่างต่อเนื่องและตรวจสอบได้

แนวทางการแก้ไขปัญหาความไม่ยั่งยืนของการรวมกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มต้องมีความตั้งใจในการรวมกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีความเข้าใจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าหากสมาชิกที่มีความเข้าใจในการก่อตั้งกลุ่มหรือเคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนก็จะทำให้สร้างความยั่งยืนได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินพร เกียรติเกสร (2565) พบว่า ในการจัดตั้งและดำเนินงานกลุ่มอาชีพในเบื้องต้น ต้องเกิดจากการรวมกลุ่มกันอย่างสมัครใจ และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนารายได้และคุณภาพชีวิตในชุมชน เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

แนวทางในการคัดเลือกสมาชิกเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มคุณสมบัติที่สำคัญของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล วุฒิพรโสภณ, และคณะ (2565) พบว่า การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน มีแนวทางในการสร้างความเข้มของสินค้าในชุมชนต้องมีคุณภาพ มีคุณธรรมทางการค้า มีการต่อยอดการท่องเที่ยว อบรบให้ความรู้ผู้ประกอบการ และนำเทคโนโลยีมาส่งเสริมการค้า พร้อมทั้งเน้นการประชาสัมพันธ์และสร้างระบบสาธารณูปโภค รวมทั้งต้องมีการประสานงานที่ดี สร้างเอกลักษณ์ของชุมชนและเน้นการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย แสดงได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของชุมชน โดยใช้ TOWS Matrix

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
- เพิ่มแหล่งในการกระจายสินค้าใหม่ ๆ - เพิ่มช่องทางออนไลน์ในการขายสินค้า โดยใช้แพลตฟอร์มที่สมาชิกคุ้นเคย	- การจัดการการดำเนินงานของสมาชิกในกลุ่มอาชีพให้มีความชัดเจน แบ่งงาน และกำหนดขอบเขตการทำงาน พร้อมทั้งระบุหน้าที่งานและผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม - ระดมทุนจากแหล่งทุนให้กู้ยืมเพื่อใช้เป็นเงินทุนตั้งต้นในการดำเนินโครงการ - ติดต่อขอเช่าพื้นที่ขายในตลาดนัด บริเวณโรงงานอุตสาหกรรม และสถานที่ท่องเที่ยว	ขอสนับสนุนสถานที่ทำกิจกรรม ณ องค์การบริหารส่วนตำบลหลาย เพื่อใช้เป็นศูนย์รวมของสมาชิกในกลุ่มอาชีพที่สามารถเดินทางมาร่วมกลุ่มได้สะดวก ทั้ง 2 มิ่ง	กำหนดแนวทางการรวมกลุ่มสมาชิกให้ชัดเจน กำหนดหน้าที่การดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ และจัดตารางเวลาในการติดตามและประเมินผล

แนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดในครัวเรือน

สภาพปัจจุบันของกลุ่ม	แนวทางการสนับสนุนจากองค์การภาครัฐ	แนวทางการตลาดรองรับ	แนวทางการสร้างความยั่งยืนของกลุ่ม	แนวทางการแก้ไขปัญหาความไม่ยั่งยืนของการรวมกลุ่ม
- สมาชิกเริ่มผลิต และนำผลิตภัณฑ์ออกขายเพื่อทดลองตลาด - อยู่ระหว่างการพัฒนาบรรจุภัณฑ์และตราสินค้า	- ช่วยประชาสัมพันธ์ และหาสถานที่เพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์ - มีงบประมาณสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ในการมีกลุ่มที่จะจดทะเบียนจัดตั้งแล้ว	- ตลาดของเอกชน - ตลาดที่ อบต. จัดหาให้ - กระจายผลิตภัณฑ์ไปยังหน่วยงานราชการในพื้นที่	- การรวบรวมสมาชิกที่มีความตั้งใจจริง - การพัฒนาผู้นำที่มีความพร้อม - การวางแผนทางด้านการเงิน - การจัดสรรค่าตอบแทนจากการขายผลิตภัณฑ์ยังสมาชิกอย่างเหมาะสม	- การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในเบื้องต้น - การแข่งขันตามความเหมาะสม - การหางบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากภายในและภายนอกชุมชนโดยใช้ Tows Matrix
ที่มา: ผู้วิจัย

จากภาพที่ 2 อธิบายว่า การวิเคราะห์ SWOT Analysis กำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (SO): เพิ่มแหล่งในการกระจายสินค้าใหม่ ๆ กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO): จัดการการดำเนินงานของสมาชิกในกลุ่มอาชีพให้มีความชัดเจน กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST): ขอสนับสนุนสถานที่ทำกิจกรรม เพื่อใช้เป็นศูนย์รวมของสมาชิกในกลุ่มอาชีพ กลยุทธ์เชิงรับ (WT): กำหนดแนวทางการรวมกลุ่มสมาชิกให้ชัดเจน การกำหนดหน้าที่การดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ และจัดตารางเวลาในการติดตามและประเมินผล ในส่วนของแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ ได้แก่ สมาชิกในกลุ่มมีแนวทางในการพัฒนาบรรจุภัณฑ์และตราสินค้า โดยมีองค์การภาครัฐให้การสนับสนุนงบประมาณในการเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ ในส่วนของตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ รวมทั้งกลุ่มยังหาตลาดรองรับเพื่อใช้ในการกระจายสินค้าเพิ่มเติมทั้งในหน่วยงานราชการ และตลาดของเอกชนในพื้นที่ ในการสร้างความยั่งยืนของกลุ่ม จำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้นำให้มีความพร้อม มีการวางแผนการจัดสรรค่าตอบแทนจากการขายผลิตภัณฑ์ให้เหมาะสม และ

ในส่วนของปัญหาความไม่ยั่งยืนของกลุ่ม ต้องมีการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และจัดหางบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ชุมชนให้เกิดความยั่งยืน
2. ควรส่งเสริมการยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างรายได้ให้ชุมชนแบบยั่งยืน เช่น การพัฒนาช่องทางการส่งเสริมการตลาดเพื่อรองรับการกระจายผลิตภัณฑ์ชุมชน การพัฒนาสายอาชีพเพื่อยกระดับทักษะสมาชิกในชุมชน
3. สมาชิกในกลุ่มควรศึกษาบทบาทผู้นำด้านแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนแบบยั่งยืน พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้วยนวัตกรรมทางการตลาดสมัยใหม่
4. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรยกระดับทักษะฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลอย ควรจัดโครงการอบรมและการพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ผสมผสานภูมิปัญญาแบบดั้งเดิม
2. องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลอย ควรพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการด้านทักษะการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กริชตรี ปัญญาบุญ และวิชญ์ สุมิตรสวรรค์ (2565). การส่งเสริมอาชีพวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ปลูกมะม่วงมหาชนก บ้านหนองบัวชุม ตำบลหนองหิน อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(9), 218-234.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ผการัตน์ พินิจวัฒน์ (2561) การส่งเสริมอาชีพให้ชุมชน : กรณีศึกษา บ้านโนนไพร ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 6(3), 925-935.
- พงศ์พิช ยงประพัฒน์. (2558). กลยุทธ์การเพิ่มยอดขายวัสดุก่อสร้างของร้าน 3B Material อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 2(1), 46-58.

- พระกรัณรักษ์ เขมจาโร (ร่วมเงิน). (2558). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามการบริหารของเทศบาลตำบลป่าคู้ม อำเภอพรวัว จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาควัต ศรีสุรพล และศิวัช ศรีโสภากุล. (2560). *แนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็งในตำบลนาชุมแสง แนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็งในตำบลนาชุมแสง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น* (รายงานวิจัย). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลลิตา พิมหา, อินทร์ อินอุ่นโชติ, และศักดิ์ศรี สืบสิงห์ (2566). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพชุมชนอย่างยั่งยืน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 17(2), 37-52.
- สิรินพร เกียงเกสร (2565). *แนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ ชุมชนบ้านเกาะตาเถียร ตำบลไม้งาม อำเภอเมือง จังหวัดตาก. วารสารวิชาการรับใช้สังคม มทร.ล้านนา*, 6(2), 39-48.
- อุบล วุฒิพรโสภณ, และคณะ (2565). *การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในการจัดตั้งตลาดริมน้ำวัดไร่ขิง เพื่อการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน จังหวัดนครปฐม. วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 14(2), 118-132.
- เอกชัย บุญญาธิฐาน. (2553). *คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- Wheelen, T.L. & Hunger, J.D. (2004). *Strategic management and business policy*. Upper Saddle River. NJ: Pearson/ Prentice Hall.

ผลลัพธ์และความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคม ของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน*

RESULTS AND EXPECTATIONS ARISING FROM THE SOCIAL NETWORK OF THE CURRENT MONASTIC COMMUNITY

พระครูธรรมธรรฐาพร ปภสฺสโร, พระสิทธินิติธาดา (ชลัช โชติทตฺโต), เชน นคร
Phrakru Thammatharatthaphon Paphatsaro, Phra Sitthi Nitithada (Chalat Chotithatto),
Chen Nakorn

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลลัพธ์และความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการวิจัย 2 ประเภท คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ออกนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติการระดับจังหวัด และกลุ่มเครือข่าย จำนวน 28 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินการสนทนากลุ่มเฉพาะวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายทางสังคมที่มีอยู่ในปัจจุบันของคณะสงฆ์ คือ ฆราวาส พุทธศาสนิกชน, หน่วยงานราชการ, องค์กรเอกชน, เครือข่ายทางคณะสงฆ์ด้วยตนเอง เครือข่ายทางสังคม ที่ควรมี คือ บ้าน วัด โรงเรียนและราชการ ชุมชนที่อยู่ใกล้วัด เข้ามาช่วยเหลือวัด เช่นการทำบุญในวันสำคัญเป็นต้น การสื่อสารทางออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ค ช่วยประชาสัมพันธ์วัดให้รู้จักกว้างขวางขึ้น สื่อสารมวลชนต่าง ๆ ช่วยสนับสนุนในการเผยแพร่ของวัด หน่วยงานราชการ เข้ามาช่วยสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่นทางงบประมาณ เป็นต้น แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร มีบางวัดเท่านั้นที่ใช้เครือข่ายทางสังคมอย่างเป็นประโยชน์ ส่วนความคาดหวังจากเครือข่ายทางสังคม พบว่า เครือข่ายควรมีการปรึกษาหารือกัน และทำงานกันเป็นทีม

คำสำคัญ: เครือข่ายทางสังคม; การปกครองคณะสงฆ์

Abstract

The purpose of this research article is to study the results and expectations arising from the current social network of the Sangha. It is research that combines two types of research methods: documentary research and research. Qualitative Research: Qualitative data was collected from 3 groups of key informants: policy makers Provincial Action Group and a network group of 28 figures or people. Tools used include interviews and focus group discussion assessments. Descriptive data analysis

The research results found that the current social networks of the Sangha are laypeople, Buddhists, government agencies, private organizations, and the Sangha's own network. The social networks that should be included are homes, temples, schools, and government agencies. Community near the temple Come help the temple such as making merit on important days, etc. Online communication such as Facebook helps publicize the temple to a wider audience. various mass media Help support in the propagation of temples and government agencies to help support in various areas. Such as the budget, etc., but it has not been as successful as it should be. Only some temples use social networks in a beneficial way. As for expectations from social networks, it was found that networks should have consultations with each other. and work together as a team.

Keywords: Social Network; Sangha

บทนำ

ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา แนวคิดเรื่อง “เครือข่าย” ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายทั้งในแวดวงงานพัฒนาและภาคธุรกิจ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากสาเหตุ 3 ประการ คือ ภาวะการแข่งขันแบบใหม่ (New Competition) ในยุคการค้าใหม่ ทำให้ไม่สามารถใช้โครงสร้างและการบริหารจัดการแบบเก่าซึ่งเป็นแบบอำนาจตามลำดับชั้น (Hierarchical) ได้อีกต่อไป อำนาจแนวดิ่งไม่อาจนำองค์กร ให้ไปสู่เป้าหมายในยุคใหม่นี้ได้จึงต้องมีการปรับความสัมพันธ์ให้เป็นแนวนอน ให้เป็น “เครือข่าย” ประการที่สองความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีข่าวสาร (IT) ทำให้องค์กรต่างๆ สามารถปรับตัวและมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และประการสุดท้ายความก้าวหน้าทางวิชาการที่

ก่อให้เกิดเครื่องมือในการวิเคราะห์โครงสร้างสังคมในลักษณะที่เป็นเครือข่าย และองค์กรต่าง ๆ ล้วนมีลักษณะเป็นเครือข่ายทั้งภายในตัวมันเองและในความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก (เสรี พงศ์พิศ, 2548)

ด้วยเหตุนี้คำว่า “เครือข่าย” จึงถูกนำไปใช้ในทุกวงการ ซึ่งมีผลทำให้การนิยามความหมายของเครือข่ายมีความหลากหลายตามไปด้วย แต่ไม่ว่าจะถูกนำไปประยุกต์ใช้ในวงการใดก็ตาม ก็มักจะมียุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับความหมายตามรูปศัพท์เดิมอยู่เสมอ นั่นคือ “การเชื่อมต่อ/เชื่อมโยง” “ความสัมพันธ์” และ “การติดต่อสื่อสาร” ภายใต้ “วัตถุประสงค์หรือข้อตกลง” อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย ซึ่งทำให้การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเท่ากับการเชื่อมโยงหลาย ๆ ระบบย่อยให้รวมกันขึ้นมาใหม่เป็นอีกหนึ่งระบบของหน่วยสมาชิกทุกหน่วยงานที่เข้ามารวมกัน

สรรพสิ่งในตัวเองและสิ่งรอบข้างนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มาบรรจบกันแล้วก่อรูปและสร้างกระบวนการจนเป็นข่ายใยชีวิต (Web Of Life) ที่ปรากฏอัตลักษณ์หรือภาพแห่งความเคลื่อนไหวที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ โดยที่เราอาจลืมนึกถึงความเป็นจริงแห่งข่ายใยชีวิตในมิติแห่งความสัมพันธ์อันนั้น สรรพสิ่งในตัวเองและสิ่งต่าง ๆ ในโลกและสากลจักรวาลนั้น เกิดขึ้นด้วยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันไม่มีสิ่งใดจะเกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว ทุกสิ่งมีที่มา มีที่ไป มีเหตุ มีปัจจัย เมื่อเหตุและปัจจัยเกิดขึ้นพร้อมกันอย่างเกื้อกูล ย่อมเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ และสิ่งใหม่ก็สร้างเส้นทางการเชื่อมโยงกับสิ่งเก่าและสรรพสิ่งอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ทุกอย่างเป็นกระบวนการที่โยงใย สลับซับซ้อน เป็นเครือข่าย (network) ที่เชื่อมโยงจากสิ่งเล็ก ๆ และภายในสิ่งเล็ก ๆ ก็มีการเกาะเกี่ยวกันอย่างน่าอัศจรรย์

ในทางพุทธศาสนากล่าวถึงสภาวะความเป็นจริงตามธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันว่า ปฏิจจสมุปบาท ซึ่งหมายถึง อาการและความที่สรรพสิ่งต่างก็พึ่งพาอาศัยกันเกิดขึ้น โดยต่างฝ่ายต่างก็เป็นเหตุเป็นปัจจัยของกันและกัน เป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวพันกันอย่างลึกซึ้งและเป็นองค์รวมเสมือนห่วงโซ่ที่ร้อยรัดและผูกพัน ซึ่งก่อให้เกิดปัจจัยการอื่น ๆ ตามมาในลักษณะที่ว่า “เพราะมีสิ่งนี้ สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น” และท้ายที่สุดในทัศนะของพุทธศาสนา กล่าวถึงสภาวะของสิ่งต่าง ๆ ว่า ไม่มีตัวตนที่แท้จริงเป็นเพียงองค์ประกอบที่มีการเกื้อหนุนหรือเกิดขึ้นอย่างพร้อมเพรียงของสิ่งต่าง ๆ ที่สมมติขึ้นในความหมายและภาษาที่ใช้พูดของมวลมนุษย ซึ่งนั่นก็หมายถึง “ความเป็นสิ่ง หรือสิ่งมีชีวิต” ที่เราเข้าใจในความหมาย ความคิด และภาษาของเราเอง (พระมหาสุทิตย อาภาภิโร (อบอูน), 2547) ในขณะที่ นฤมล นิราทร (2543) กล่าวถึงเครือข่ายว่า การทำงานที่มีรูปแบบการประสานงานของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูล

ข่าวสารระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า เครือข่ายเป็นการทำงานที่เป็นรูปแบบความร่วมมือหรือการพึ่งพาอาศัยกัน

อย่างไรก็ตาม สนธยา พลศรี (2550) ให้ความหมายของเครือข่ายว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกซึ่งอาจจะเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่าย กลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่ ในการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายไม่ได้เป็นเพียงการรวมตัวกันโดยทั่วไปแต่มีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งที่เป็นครั้งคราวหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง จึงเป็นการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกัน พบปะสังสรรค์ และพัฒนาไปสู่การลงมือร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยเป้าหมาย และจุดประสงค์เดียวกัน ดังนั้นเครือข่ายจึงไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมรายละเอียดบุคคลที่เป็นสมาชิกเท่านั้น แต่มีการจัดระบบให้สมาชิกสามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดหมายที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน สิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกัน คือ วัตถุประสงค์ หรือผลประโยชน์ที่ต้องการบรรลุร่วมกัน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ในทัศนะของวิทยาศาสตร์กระบวนทัศน์ใหม่ กล่าวถึงระบบหรือสิ่งต่าง ๆ ว่า ทุกอย่างจะถูกมองในภาพกว้างและมองเห็นเป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงและเป็นเครือข่ายในทุกกระบวน โดยไม่มีการแยกส่วนหรือแบ่งสิ่งต่างๆ ออกเป็นส่วนๆ ไม่พยายามคาดเดาผลและหวังผล หรือเข้าไปวัดสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขึ้นเป็นอัน โดยมองสรรพสิ่งในลักษณะของความไร้ระเบียบที่ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบ (Margaret, 1999)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลลัพธ์และความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานของการวิจัย 2 ประเภท คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หนังสือ รายงานการวิจัย รายงานการประชุม เอกสารแสดงความสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอก ด้านการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ที่เข้มแข็งของสังคมไทย

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนดังนี้

สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสงฆ์ การในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดขอนแก่น กลุ่มข้าราชการ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นักกฎหมาย นักวิชาการศาสนา เป็นต้น เพื่อศึกษาผลลัพธ์และความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อสังเคราะห์และยืนยันผลลัพธ์และความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ผลการวิจัย

สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ พบว่า การทำงานจำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมประสานงานกันระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน หากต่างหน่วยงานต่างทำงานกันไม่สัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกัน ก็อาจจะมีการทำงานซ้ำซ้อนในพื้นที่เดียวกัน มีการทำงานคล้ายคลึงกัน ยุ่งอยู่กับการ แก้ปัญหาเฉพาะเรื่องไปแบบวันต่อวัน เพื่อให้หน่วยงานของตนอยู่รอด แต่ละหน่วยงานก็มีการส่งข่าวข้อมูลไหลเวียนกันอยู่ภายในหน่วยงานของตน และข้อมูลข่าวสารก็ค่อนข้างจำกัด การทำงานใช้กรอบความคิดหรือหลักการเฉพาะที่เคยใช้ไม่เกิดการพัฒนา รับรู้สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ต่างๆ ไม่มีคนมาช่วยชี้แนะเมื่อเดินหลงทางหรือกำลังจะก้าวไปสู่หนทางที่เกิดความเสี่ยง เกิดความเสียหายกับคนในครอบครัว หน่วยงาน หรือองค์กร การ ทำงานในปัจจุบันซึ่งต้องการความรวดเร็ว ครบถ้วน ถูกต้องและมีความเป็นมืออาชีพที่เชื่อถือได้ สามารถตัดสินใจผลงานได้จากการทำงานที่มีลักษณะ “เข้ามาคนเดียว” กับ “ทีมเวิร์ค” ได้เป็นอย่างดี ในกระบวนการทำงานของเครือข่ายนั้น สิ่งหนึ่งที่ได้รับนอกจากผลสำเร็จตามที่ต้องการคือ ความร่วมมือ และความ สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการทำงานแบบเครือข่ายมีความสำคัญดังนี้

1. เครือข่ายคือธรรมชาติที่แท้ของสรรพสิ่ง ในยุคหนึ่งสมัยหนึ่งเราได้มองธรรมชาติของสรรพสิ่งว่า “เป็นสิ่งที่” ซึ่งเป็นกระบวนการที่มาของการสื่อสารทางภาษาและความคิด เมื่อสรรพสิ่งมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่” สิ่งต่าง ๆ นั้นก็สามารถมีชื่อเสียงเรียงนามได้หรือในทางนามธรรมสรรพสิ่งก็ถูกตั้งขึ้นเป็นประเด็นให้ขบคิดตามสมมติบัญญัติที่เราเรียกขาน และในบางครั้ง เราก็มักติดกับบัญญัติที่เราสมมติขึ้น แล้วมองเห็นสิ่งต่าง ๆ “เป็นสิ่งที่” แม้แต่การเรียกสิ่งต่าง ๆ เราก็มักต้องใช้คำว่าสิ่งต่าง ๆ หรือสรรพสิ่ง ซึ่งหนีไม่พ้นคำว่า “สิ่ง” เพราะภาษาทั้งหมดต้องอาศัยการบัญญัติ เพื่อจะได้ติดต่อสื่อสารอ้างอิงถึงเรื่องราวที่พูดคุยกันได้

ความคุ้นชินอันนี้ ทำให้ยากที่จะมองเห็นความเป็นจริงที่ดำรงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม (วิศิษฐ์ วังวิญญู, 2546)

2. เครือข่ายเป็นความสัมพันธ์เชิงกระบวนการระบบ ความเข้าใจในความสัมพันธ์เชิงกระบวนการระบบดังกล่าว จัดเป็นความสัมพันธ์ในมิติของความเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงและได้ถูกนำมาอธิบายในรูปแบบของแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่มองถึงกระบวนการของสรรพสิ่งว่ามีการประสานสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อกำกับความเป็นไปของการทำหน้าที่ตามระบบนั้น ๆ ให้มีความสัมพันธ์และมีความเป็นปกติยิ่งขึ้น ซึ่งความเป็นปกตินี้ มิได้หมายถึงความสมดุลที่หยุดนิ่ง แต่เป็นองค์กรที่สามารถจัดการตัวเองได้ และมีความเลื่อนไหลเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว เพราะฉะนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้น หรือเกิดสถานการณ์ในรูปแบบหนึ่ง ๆ เราไม่สามารถที่จะใช้กรอบคิดอันเดิม หรือมุมมองอันเดิมในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ทั้งหมด เราจำเป็นต้องใช้สถานการณ์ที่แปรเปลี่ยน และระบบย่อยที่สลับซับซ้อน หรือใช้บริบทที่เกี่ยวข้องนั้น ๆ ในการแก้ไขปัญหา กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การเข้าไปจัดการและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นองค์รวมและมองสรรพสิ่งอย่างบูรณาการ ซึ่งเป็นเหมือนเรื่องของสมการทางคณิตศาสตร์ที่ยาก ๆ และทับซ้อนกันอยู่อย่างมากมาย โดยที่มีสมการย่อยแต่ละอันไม่เหมือนกัน แต่เมื่อสามารถแก้สมการย่อยนั้น สมการใดสมการหนึ่งได้ ก็สามารถนำไปสู่การแก้สมการใหญ่ที่ยาก ๆ นั้น ได้ในเวลาชั่วพริบตา

3. เครือข่าย : โครงสร้างที่ออกแบบและโครงสร้างตามธรรมชาติ โครงสร้างที่ออกแบบ และโครงสร้างตามธรรมชาติที่โผล่ปรากฏขึ้นมาจากการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ นวัตกรรมใหม่จึงเป็นฐานคิดที่สำคัญของเครือข่าย ที่อธิบายถึงกระบวนการสร้างภาระหน้าที่ของตนเองและเครือข่าย และเพื่อให้กระบวนการนั้นให้มีความเลื่อนไหลและเป็นไปอย่างมีระบบ มีความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน โดยไม่เข้าจำกัดหรือทำลายโครงสร้างกระบวนการ และแบบแผนแห่งความเป็นองค์กรจัดการตัวเองที่เลื่อนไหลไปอย่างอิสระเสรี

ฐานคิด 3 ประการ เป็นการอธิบายถึงเครือข่ายในฐานะของข่ายใยชีวิต และความ เป็นเครือข่าย ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและการปฏิสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยเป็นการอธิบายถึงความสัมพันธ์ที่โยงใยของสรรพสิ่ง แล้วสร้างภาระหน้าที่เชิงปฏิสัมพันธ์ต่อกันจนกลายเป็นความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน เสมือนตาข่ายที่โยงใยและซับซ้อน และเหมือนห่วงโซ่ของสิ่งต่าง ๆ ที่มีการสานต่อกันอย่างแนบแน่นแต่มีความยืดหยุ่นและมีความเป็นอิสระในตนเอง โดยเป็นกระบวนการที่มีความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4. เครือข่ายเป็นระบบความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์

4.1 ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม

4.2 ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

4.3 ความสัมพันธ์ในกระบวนการเรียนรู้

5. เครือข่าย คือ การขยายผลและเติบโตอย่างมีพลัง ในขณะที่ฐานคิดข้อที่ 4-5 เป็นการอธิบายถึงเครือข่ายทางสังคม (social network) ที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงในสังคมมนุษย์ ที่กล่าวถึงระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ทั้งในด้านการสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกันในเชิงวัฒนธรรม ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีทั้งในด้านการพึ่งพา การขัดแย้งและการครอบงำสิทธิและประโยชน์แล้วพัฒนาระบบความสัมพันธ์นั้นด้วยกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งแนวคิดทั้ง 5 ประการนั้น มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจถึงความเป็นเครือข่าย โดยเฉพาะการนำฐานคิดขยายชีวิตมาอธิบายเครือข่ายทางสังคมที่เกี่ยวข้องกันในมิติของความสัมพันธ์ที่โยงใย

ความหมายของเครือข่ายโดยนัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ทำงานด้านเครือข่าย ดังนี้

1. เครือข่าย: นัยคุณค่าแห่งความสัมพันธ์ในมิติแห่งความสัมพันธ์ เครือข่าย คือ ความสัมพันธ์ที่อิงอาศัยที่เป็นไปตามกฎของการไหลเลื่อนไปมาระหว่างความไร้ระเบียบกับการจัดระเบียบและระหว่างการแตกดับกับการเกิดขึ้นใหม่ที่พร้อมจะสานต่อกับสิ่งต่างๆ

2. เครือข่าย: นัยแห่งการประสานความร่วมมือคือ ความเป็นเครือข่ายเกิดขึ้นความร่วมมือและการเปิดรับเพื่อให้เกิดความรู้และกระบวนการใหม่ กล่าวคือ การที่ปัจเจกบุคคลกลุ่มองค์กรแต่ละฝ่ายได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน

3. เครือข่าย: นัยภารกิจและกระบวนการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ของความเป็นเครือข่านั้น

ภารกิจและกระบวนการทำงานของฝ่ายต่างๆ เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ความเป็นเครือข่านั้นมีความต่อเนื่อง การทำภารกิจต่อกัน โดยมีการขยายภารกิจและอุดมการณ์นั้นออกไปสู่กลุ่มอื่น เครือข่ายอื่น ก็เท่ากับว่า เป็นการสร้างเครือข่ายให้เกิดขึ้นดังนั้น เครือข่ายจึงมีนัยของการทำภารกิจที่เป็นกระบวนการ โดยเป็นทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม และกระบวนการกลุ่มที่เป็นการระดมทรัพยากรในการสร้างพลังและอำนาจในการต่อรองให้สูงขึ้น

ความหมายของเครือข่ายดังกล่าว มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านที่มองความเป็นเครือข่ายในฐานะกิจกรรมที่ขับเคลื่อนทางสังคม โดยเป็นการอธิบายกระบวนการที่อิงอาศัยและสร้างความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ (Social Network)

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า แนวคิดที่ให้คำจำกัดความของคำว่า “เครือข่าย” นั้นเริ่มต้นจากการอธิบายความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มหรือชุมชน เพื่อ

แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ช่วยเหลือพึ่งพาจนกระทั่งการสร้างพลังและอำนาจการต่อรอง และต่อมาก็มีการขยายความสัมพันธ์นั้นไปสู่ระดับที่กว้างขึ้น โดยการเชื่อมโยงกับพันธมิตรอื่นๆ ในสังคม เป็นลักษณะของการสร้างประชาสังคม ที่นับว่า เป็นพัฒนาการอีกระดับหนึ่งของความเป็นเครือข่ายที่มีกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมในส่วนในการทำงานอย่างหลากหลาย ตามประเด็นปัญหาที่ต้องการผลักดัน/แก้ไข ซึ่งอาจจะมีความซับซ้อนหรือเป็นประเด็นสาธารณะที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนหลายกลุ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับหน่วยชีวิตในระดับของเซลล์ที่มีการเชื่อมโยงกันจากจุดเล็ก ๆ จนกลายเป็นองค์พหุและระบบปฏิบัติการภายในร่างกายที่ยิ่งใหญ่

จากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เครือข่ายนั้น หมายถึง ความร่วมมือและการเปิดรับของฝ่ายต่างๆที่จะมีข้อตกลงร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งข้อกำหนดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นความพยายามที่จะระดมทรัพยากร กระบวนการ ความรู้ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ จากการร่วมมือและการเปิดรับในสิ่งใหม่นั้นเสมอ

จากความหมายทั้ง 3 นัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เครือข่ายนั้น ได้ถูกนำมาอธิบายในมิติของความสัมพันธ์และปรากฏการณ์ทางสังคมมนุษย์มากกว่าการอธิบายในมิติของความสัมพันธ์และความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งในเชิงชีววิทยา ตามทัศนะของวิทยาศาสตร์กระบวนทัศน์ใหม่ โดยเป็นการกล่าวถึงความร่วมมือระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กรที่มีกิจกรรมคล้ายคลึงกันและขยายผลการทำงานหรือแนวคิดไปสู่กลุ่ม องค์กรอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างพลังในการแก้ไขปัญหาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ โดยผ่านระบบการสื่อสารที่ทำให้สมาชิกในเครือข่ายมีโอกาสในการรับรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน นอกจากนี้ยังได้พยายามอธิบายถึง คุณค่าแห่งความสัมพันธ์ ความเท่าเทียม ความร่วมมือ การต่อสู้ขัดแย้ง และการเชื่อมโยงที่เป็นทั้งแนวคิด หลักการ เครื่องมือ และวิธีการปฏิบัติ ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกฝ่าย

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในประเด็นเกี่ยวกับผลลัพธ์และความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน พบว่า

1. สามารถขับเคลื่อนคณะสงฆ์ให้ตั้งถาม อยู่กฎระเบียบไม่เป็นที่ติเตียนของสาธุชน
2. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร มีบางวัดเท่านั้นที่ใช้เครือข่ายทางสังคมอย่างเป็นประโยชน์และวัดส่วนใหญ่ ยังให้เครือข่ายทางสังคมเข้ามาใช้อย่างเต็มที่สักเท่าไร และความคาดหวังจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ต้องมีความร่วมมือกันมากกว่านี้เพราะปัจจุบันการมีเครือข่ายทางสังคมมากเท่าไรทำให้เป็นที่รู้จักและเผยแผ่ที่ดีเยี่ยม

3. เครือข่ายพระสงฆ์นักพัฒนา ควรมีการประชุมพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และองค์ความรู้ให้สม่ำเสมอ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ของสมาชิกและให้เกิดประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานของเครือข่าย

4. การแทรกแซงทุกวัด ซึ่งเท่ากับการล่วงพระธรรมวินัยอย่างร้ายแรง โทษความผิดก็ไม่ต่างจากการกระทำ การแก้ปัญหาจึงต้องแก้ด้วยพระธรรมวินัย มิใช่ด้วยกฎหมายที่เหยียบย่ำพระธรรมวินัย

5. ล้มเหลว ความคาดหวังว่าราชณาจักรควรเข้ามาดูแลคณะสงฆ์ให้สมกับว่าศาสนาพุทธเป็นศาสนาที่มีคนไทยนับถือ 95% และเป็นศาสนาประจำชาติ

6. ผลความร่วมมือผลลัพธ์ความสามัคคี พัฒนาจิตใจ ใส่ใจ ดูแล พังพาช่วยเหลือ อาศัยร่วมกัน เจ้าหน้าที่รัฐ ชาวบ้านรอบวัด ผู้นำชุมชน ตามกรอบ 6 ด้าน

7. คณะสงฆ์ในปัจจุบันมีความคาดหวังว่าขอให้พระสงฆ์ทำตามพระธรรมวินัย มีระเบียบ ทำตามกฎหมายที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ปัจจุบันเครือข่ายต่าง ๆ ส่วนใหญ่เน้นไปที่การบูรณาการในการจัดกิจกรรมร่วม ผลลัพธ์จึงเกิดในลักษณะของการจัดศาสนพิธี วันสำคัญต่างๆ แต่ความคาดหวังที่แท้จริง อยากให้เป็นไปในลักษณะช่วงเหลือแบ่งเบาภาระของเจ้าอาวาส ในลักษณะการเป็นที่ปรึกษาหรือไวยาวัจกร ไม่ใช่กระทำการแทนทั้งหมด รวมทั้งการช่วยวางระบบการบริหารจัดการวัด ซึ่งปัจจุบันวัดหลายวัดถูกวางระบบโดยยึดศูนย์กลางที่ เจ้าอาวาส เป็นหลัก เมื่อเจ้าอาวาสสมรรถภาพหรือเปลี่ยนแปลง ก็จะมีปัญหาในการสานต่องาน ระบบการบริหารจัดการที่ดีต้องไม่ยึดที่ตัวบุคคลเป็นหลัก

9. ในพระสูตรต้นปิฎก กัมมิลสูตร ว่าด้วยเรื่องความเสื่อมของศาสนา จาริกเอาไว้เมื่อท่านพระกัมพิละ ได้ไปเข้าเฝ้าพระผู้มีพระภาคเจ้า และทูลถามว่าอะไรจะเป็นเหตุเป็นปัจจัยให้พระสัทธรรม (ศาสนาพุทธ) ไม่ดำรงอยู่นาน ในเมื่อพระตถาคตปรินิพพานแล้ว พระผู้มีพระภาคตรัสว่า “ดูกรกัมพิละ เมื่อตถาคตปรินิพพานแล้ว พวกภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ในธรรมวินัยนี้เป็นผู้ไม่มีความเคารพ ไม่มีความยำเกรงในศาสดา เป็นผู้ไม่มีความเคารพ ไม่มีความยำเกรงในธรรม เป็นผู้ไม่มีความเคารพ ไม่มีความยำเกรงในสงฆ์ เป็นผู้ไม่มีความเคารพ ไม่มีความยำเกรงในสิกขา เป็นผู้ไม่มีความเคารพ ไม่มีความยำเกรงกันและกัน ดูกรกัมพิละ นี่แลเป็นเหตุเป็นปัจจัยเครื่องให้พระสัทธรรมไม่ดำรงอยู่นาน ในเมื่อตถาคตปรินิพพานแล้ว ฯ” พระพุทธเจ้าได้ฝากพระธรรมวินัยไว้ทั้งให้เป็นศาสดาของชาวพุทธ แล้วก็ฝากไว้ให้เป็นสิ่งที่เราจะต้องมีการรับผิดชอบในการที่จะศึกษาเล่าเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจถูกต้องแล้วก็ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันไป พร้อมทั้งรักษาไว้ให้บริสุทธิ์บริบูรณ์ที่สุด นี่ก็เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของพุทธศาสนิกชนหรือพุทธบริษัทต่อธรรมวินัย ในส่วนธรรมะนั้นก็เป็นหลักความจริงพร้อมทั้งความดีงามที่แสดงไว้โดยอิงอาศัยความจริงนั้นเพื่อเข้าถึง

ความจริงนั้น แต่ในส่วนวินัยนี้เราเน้นไปที่พระภิกษุ เพราะว่าพระภิกษุนั้นเป็นผู้ที่มุ่งหน้าปฏิบัติเพื่อจะเข้าถึงอุดมคติของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เรียกว่าตัดห่วงตัดกังวลอะไรต่าง ๆ ภายนอกมาหมด หุ้มเทเอาจริง เพราะว่าในเมื่อเข้ามาเป็นกลุ่มชนที่จะประพฤติปฏิบัติตามระบบของพระพุทธเจ้า พระองค์ก็ถือว่าจะต้องประพฤติตามระบบและรูปแบบที่พระองค์วางไว้ เพราะว่าสมัครใจเข้ามาแล้ว อันนี้ก็เป็นธรรมดาว่าวินัยนั้นจะต้องเน้นสำหรับผู้ที่ตั้งใจสละความกังวล สละห่วงใยพันธะในทางโลกออกมาแล้ว มาเข้าสู่แนวทางการปฏิบัติเพื่อฝึกเข้าสู่จุดหมายของพระศาสนาอย่างแท้จริง สำหรับคนทั่วไปที่เราเรียกว่าชาวบ้านนั้น เขาก็มีความเลื่อมใสในคำสอนของพระพุทธเจ้าเหมือนกัน แต่ยังไม่สามารถที่จะหุ้มเทได้โดยสมบูรณ์ ไม่สามารถอุทิศตัวได้เต็มที่ยังมีห่วงมีกังวลมีครอบครวั มีการในการทำมาหาเลี้ยงชีพต่าง ๆ เป็นต้น ในแง่นี้พระพุทธเจ้าจะไม่ได้บัญญัติวินัยเป็นข้อบังคับไว้ เพราะวินัยนี้เป็นเรื่องของ การบังคับแต่เป็นข้อบังคับสำหรับคนที่สมัครใจ คือเราจะให้ข้อบังคับแก่ใครก็เป็น การบังคับที่ว่าเขาสมัครใจรับ คือพระพุทธเจ้าที่จริงก็ไม่ไปบังคับใครนั่นเอง เป็นแต่เพียงพระองค์บัญญัติระบบรูปแบบระเบียบไว้อย่างนี้แล้ว ถ้าเขาตกลงยินยอมเพราะเห็นชอบเขาก็สมัครเข้ามาแล้วก็ต้องปฏิบัติตามนั้น ถ้าเขายังไม่พร้อมเขาก็ไม่สมัครเข้ามา เพราะฉะนั้นวินัยนี้ก็ไม่ไปผูกพันบังคับเขาได้ อย่างไรก็ตามพระพุทธเจ้าก็วางหลักเกณฑ์ไว้เหมือนกันในการที่จะเป็นคนดีที่ชื่อว่าเข้ามาสู่พระพุทธศาสนา พระองค์ก็วางภาคปฏิบัติไว้เป็นพื้นฐาน อย่างที่เรารู้จักกันเรียกว่าศีล 5 ที่จริงถ้าว่าตามหลักแท้ๆ แล้วเรียกว่า สิกขาบท 5 สิกขาบท 5 ก็คือข้อฝึกหัด ข้อฝึกหัดเพื่อให้เรามีชีวิตที่พัฒนาขึ้นไปในคุณความดียิ่งขึ้นไป พื้นฐานนี้ก็มี 5 ข้อด้วยกัน มีข้อละเว้นจากปาณาติบาต เป็นต้น ดังเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้ว อันนี้ก็เท่ากับว่าเหมือนเป็นวินัยของคฤหัสถ์ แต่พระองค์ได้ตรัสข้อปฏิบัติสำหรับคฤหัสถ์ไว้อีก เช่นว่ากุศลกรรมบถ 10 การเว้นจากอกุศลกรรมบถ 10 เข้าสู่กุศลกรรมบถ 10 อันนี้ท่านก็ถือกันว่าเป็นวินัยของคฤหัสถ์เหมือนกัน สำหรับอุบาสกอุบาสิกา นอกจากถือศีล 5 แล้วก็ควรจะเข้าสู่หลักที่เรียกว่ากุศลกรรมบถ 10 ประการด้วย และนอกเหนือจากนี้พระพุทธเจ้ายังได้เคยตรัสแสดงคำสอนไว้สำหรับคฤหัสถ์อีกอย่างที่เราเรียกกันว่า สิงคาลวาทะ หรือว่า สิงคาลกสูตร อันนี้ก็เป็นหลักเกี่ยวกับข้อปฏิบัติของคฤหัสถ์หลายประการ จนกระทั่งถึงเรื่องอบายมุข 6 ทิศ 6 การคบมิตร นี่ท่านก็ให้ถือว่าเป็นวินัยของคฤหัสถ์เช่นเดียวกัน

10. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีทั้งผลดีและผลเสีย แก่คณะสงฆ์ อะอะก็จะจับพระสีก ในขณะที่เรื่องบางเรื่องก็เป็นเรื่องของพระวินัยสงฆ์ เป็นอาบัติทั่วไป ที่ปลงอาบัติได้ แต่โยมจะจับพระสีกลูกเดียว ความคาดหวังคือ ต้องการความเข้าใจ เมื่อพระทำผิดพระวินัยก็ว่าไปตามโทษ ตามอาบัติ หากผิดทางบ้านเมืองก็ลงโทษจัดการให้สีกได้

11. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีจากคณะสงฆ์สู่ชุมชนได้

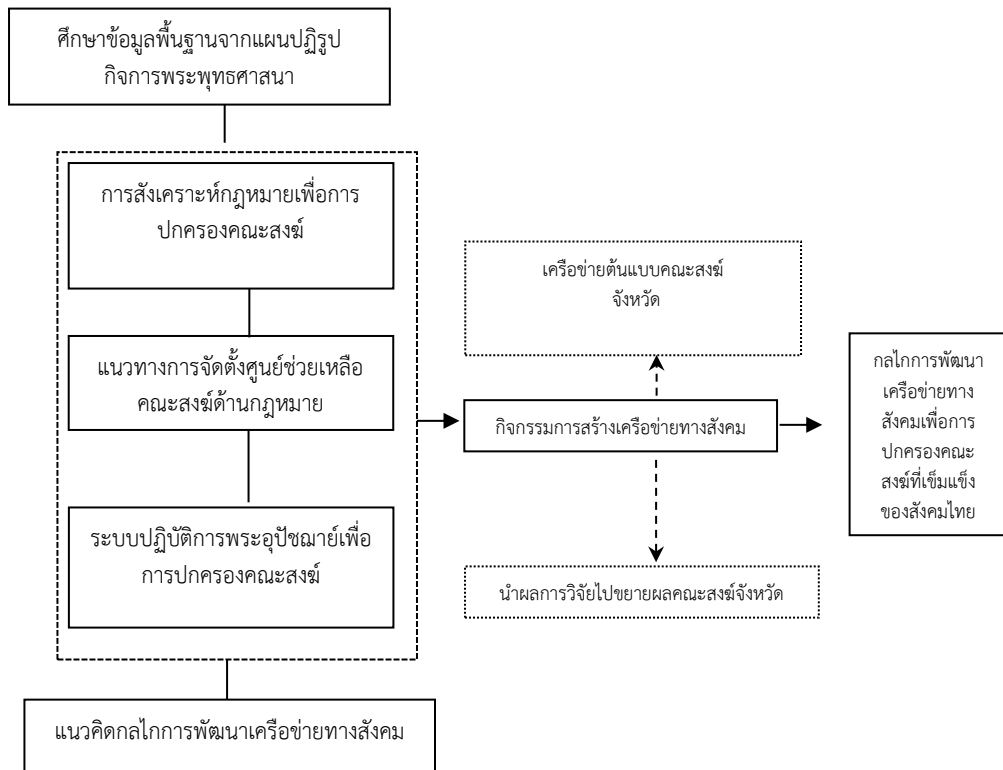
12. การสร้างเครือข่ายทำให้เกิดความเข้มแข็งเกิดความร่วมมือกันในด้านวิธีการจัดการเครือข่ายที่ดีมีประสิทธิภาพและพัฒนาเครือข่าย
13. ยังไม่เห็นผลงานเป็นที่ประจักษ์ คาดหวังถ้ามีควรดำเนินการให้สังคมได้รับรู้ว่า มีเพื่ออะไร ทำอย่างไร ติดต่อกันได้ไหน
14. สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ประชาสัมพันธ์ข่าวสารสู่พุทธศาสนิกชน
15. มีทั้งได้ประโยชน์ และเสียประโยชน์ หรือได้ประโยชน์ไม่เต็มที่ หวังว่าการสร้างเครือข่ายทางสังคมของพระสงฆ์จะมีมากกว่าที่เป็นอยู่ในอนาคต
16. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ขอแยกออกเป็น 2 กรณี คือ กรณีแรก เป็นการสร้างปรากฏการณ์ที่ดีสู่สังคมออนไลน์ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการต่าง ๆ ตามความประสงค์ของตน เช่น ฟังเทศน์ออนไลน์ บริจาคในระบบออนไลน์ ถามตอบปัญหาทางออนไลน์ ฯลฯ เป็นต้น กรณีที่สอง ถ้านำเข้าสู่ระบบแบบผิด ๆ คณะสงฆ์ก็จะเกิดความมัวหมอง เสื่อมเสียจากบุคคลเพียงไม่กี่คน ดังนั้น การสร้างจิตสำนึกที่ดีของวงการสงฆ์จึงต้องมีการปลูกฝังอย่างเป็นระบบ จึงจะทำให้สังคมเครือข่ายของคณะสงฆ์มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนได้ตลอดไป
17. ถ้าเอ่ยถึงระบบก็จำเป็นที่จะต้องนำ Technology ซึ่งเป็นระบบปฏิบัติการของโลกยุคปัจจุบันมาใช้กับทางคณะสงฆ์ให้มากขึ้นในทุกส่วนงาน โดยเฉพาะแต่ด้านการช่วยเหลือกฎหมายแก่พระสงฆ์เท่านั้น แต่ในการบริหารงานคณะสงฆ์ก็จำเป็นต้องนำมาใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน จึงจะเกิดความเหมาะสมทันต่อโลก และไม่ทิ้งธรรม ซึ่งน่าจะเกิดผลดีมากกว่าผลเสีย
18. ผลลัพธ์จากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน ถือว่ายังประสานงานกันไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากบางเครือข่ายยังไม่เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี การใช้สื่อโซเชียลมีเดีย ความคาดหวังที่อยากจะเห็นจากเครือข่ายของคณะสงฆ์คือ ความร่วมมือร่วมใจกันในทุกๆด้าน อันจะนำพาคณะสงฆ์ไทยให้มีความเจริญในทุก ๆ ด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลลัพธ์และความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร มีบางวัดเท่านั้นที่ใช้เครือข่ายทางสังคมอย่างเป็นประโยชน์และวัดส่วนใหญ่ ยังให้เครือข่ายทางสังคมเข้ามาใช้อย่างเต็มที่สักเท่าไร และความคาดหวังจากเครือข่ายทางสังคมของคณะสงฆ์ต้องมีความร่วมมือกันมากกว่านี้เพราะปัจจุบันการมีเครือข่ายทางสังคมมากเท่าไรทำให้เป็นที่รู้จักและเผยแผ่ที่ดีเยี่ยม ปัจจุบันเครือข่ายต่าง ๆ ส่วนใหญ่นำไปกับการบูรณาการในการจัดกิจกรรมร่วม ผลลัพธ์จึงเกิดใน

ลักษณะของการจัดศาสนพิธี วันสำคัญต่าง ๆ แต่ความคาดหวังที่แท้จริง อยากให้เป็นไปในลักษณะช่วงเหลือแบ่งเบาภาระของเจ้าอาวาส ในลักษณะการเป็นที่ปรึกษาหรือไวยาวัจกร ไม่ใช่กระทำการแทนทั้งหมด รวมทั้งการช่วยวางระบบการบริหารจัดการวัด ซึ่งปัจจุบันวัดหลายวัดถูกวางระบบโดยยึดศูนย์กลางที่ เจ้าอาวาส เป็นหลัก เมื่อเจ้าอาวาสสมณภาพหรือเปลี่ยนแปลง ก็จะมีปัญหาในการสานต่องาน ระบบการบริหารจัดการที่ดีต้องไม่ยึดที่ตัวบุคคลเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูพิพิธพัฒนโสภณ (สุบิน สุขเมธ) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 มีการส่งเสริมให้มีความเข้มงวดกวดขันในพระวินัย ตลอดจนทั้งกฎและระเบียบและกฎหมายบ้านเมืองที่เกี่ยวข้อง โดยให้ยึดปฏิบัติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น หากเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น ก็ให้มีการผ่อนผันอนุโลมอาศัยหลักพรหมวิหารธรรมและพระวินัยเป็นที่ตั้ง มิให้มีการตัดสินด้วยอำนาจแห่งอคติ แต่ให้คำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสมตามพระพุทธรูปบัญญัติโดยใช้วิธีการ “เข้มงวด กวดขัน ผ่อนผัน และอนุโลม” ตามลำดับสถานการณ์ต่างๆ ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 1. ด้านการปกครองพระภิกษุสามเณรควรมีการกระจายอำนาจการปกครองภายในวัดไปยังกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัดเช่น มีกรรมการบริหารวัด ที่สามารถบริหารจัดการวัดร่วมกับเจ้าอาวาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ด้านการบริหารจัดการวัดควรมีการวางแผนนโยบาย แผนผังการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน เป็นระบบและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบได้อย่างไม่ยุ่งยาก 3. ควรดำเนินการประชุมการระงับอธิกรณ์ของพระสังฆาธิการภายในพื้นที่ปกครองเป็นประจำ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์ร่วมมือกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรออกระเบียบว่าด้วยการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ที่เข้มแข็งในสังคมไทย
2. คณะสงฆ์ร่วมมือกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ที่เข้มแข็งในสังคมไทย
3. คณะสงฆ์ร่วมมือกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจน และนำไปใช้อย่างเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดอบรมพระสังฆาธิการและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
2. จัดสถานที่สำหรับการพบปะและเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย

3. จัดกิจกรรมระหว่างเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ที่เข้มแข็งในสังคมไทย

2. ควรศึกษาประสิทธิภาพการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ที่เข้มแข็งในสังคมไทย

3. ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาเครือข่ายทางสังคมเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ที่เข้มแข็งในสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

นฤมล นิราทร. (2543). *การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระครูพิพัฒน์โสภณ (สุบิน สุขเมโธ). (2557). *รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภินิหารนิยธรรม ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุหิตย์ อาภากร (อบอู่). (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.

วิศิษฐ์ วังวิญญู. (2546). *ความหมายเครือข่าย*. เชียงราย: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ.

สนธยา พลศรี. (2550). *เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.

เสรี พงศ์พิศ. (2548). *วัฒนธรรมองค์กรของโลกยุคใหม่ เครือข่าย ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน.

Margaret, J.W. (1999) *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world* (2nd Edition). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

สำรวจและรวบรวมข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน*

SURVEY AND COMPILE LEGAL ISSUES RELATED TO CURRENT SANGHA

พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, พระสิทธินิติธาดา (ชลัช โชติทตฺโต), พระมหาภราดร ภูริสโส
Phrakhruwinaithorn Ek Jinavamsa, Phra Sitthi Nitithada (Chalat Chotithatto),

Phramaha Pharadon Bhurissaro

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและรวบรวมข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีของการวิจัย 2 ประเภท คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ออกนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติการระดับจังหวัด และกลุ่มเครือข่าย จำนวน 28 รูปหรือคนเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินการสนทนากลุ่มเฉพาะ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์โดยตรง อาทิเช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม เป็นต้น ส่วนที่สอง เป็นส่วนที่เป็นกฎหมายของคณะสงฆ์เกี่ยวกับพระสังฆาธิการในฐานะผู้ปกครองคณะสงฆ์ อาทิเช่น กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบมหาเถรสมาคม รวมถึงพระธรรมวินัย เป็นต้น ส่วนกฎหมายที่พระสังฆาธิการควรรู้หรือควรทราบ แบ่งออกเป็น 3 สถานะคือ สถานะที่หนึ่ง ในฐานะพระสังฆาธิการเป็นเจ้าพนักงาน สถานะที่สอง ในฐานะผู้บริหารองค์กรสงฆ์ และ สถานะที่สาม ในฐานะพระภิกษุสงฆ์

คำสำคัญ: กฎหมาย; การปกครองคณะสงฆ์

* Received January 8, 2024; Revised January 31, 2024; Accepted February 10, 2024

Abstract

The purpose of this research article is to survey and collect legal issues related to the administration of the Sangha at present. It is research that combines two types of research methods: Documentary Research (Documentary Research) and Qualitative Research (Qualitative Research). Quality from 3 groups of key informants: policy issuers Provincial Action Group and a network group of 28 people. Tools used include interviews and focus group discussion assessments. Descriptive data analysis

The research results found that Laws related to the governance of the Sangha at present are divided into two parts: the first part is the law directly related to the governance of the Sangha, such as the Sangha Act, ministerial regulations, the Sangha Rules, etc. The second part is the law of the Sangha. Monks regarding the Sangha as the ruler of the Sangha, such as the rules of the Sangha Supreme Council. Regulations of the Sangha Supreme Council Including the Dhamma and Vinaya, etc. As for the law that the Sangha should know or should know, it is divided into 3 statuses: first status as an official, the second status is as an administrator of a monastic organization, and the third status is as a monk.

Keywords: law; Sangha

บทนำ

พระพุทธศาสนาซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะประเทศไทยประชาชนส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา ฉะนั้น พระพุทธศาสนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนไทยมาเป็นเวลาช้านาน วิถีชีวิตของชาวพุทธที่เกี่ยวข้องกับศาสนาทั้งสิ้นอาจกล่าวได้ว่า วิถีในทางโลกและในทางธรรมของผู้คนในสังคมไทยนั้น ผสมกลมกลืนรวมกันเป็นหนึ่งเดียวยังไม่สามารถแยกออกจากกันได้ (กฤษฎา บุญยสมิต, 2549) จึงอาจกล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นสถาบันคู่ชาติไทย และมีอิทธิพลและเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนไทยในสังคมไทย ในประวัติศาสตร์ของชนชาติที่นับถือพระพุทธศาสนา จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ในส่วนของสถาบันสงฆ์มีโครงสร้างในการปกครองรวมถึงพระราชบัญญัติที่ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีความเกี่ยวข้องกับราชอาณาจักรในเชิงโครงสร้างทางการปกครอง ในการใช้กฎหมาย ดังที่เห็นใน

ประวัติศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายพระสงฆ์ 10 ฉบับ ในกฎหมายตราสามดวง แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ นับเป็นกฎหมายคณะสงฆ์ชุดแรกที่ปรากฏเป็นหลักฐานอยู่ถึงปัจจุบัน (สุพิศ ประณีตพลกรัง, 2562) จึงต้องมีการดำเนินการเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ ทำให้สภาพของฝ่ายอาณาจักรกับฝ่ายศาสนจักรแยกจากกันไม่ได้ ฝ่ายรัฐก็ต้องการให้ศาสนาเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม ในขณะที่ฝ่ายศาสนจักรก็ต้องการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลืออุปถัมภ์จากฝ่ายรัฐ ดังนั้น จึงมาถึงขั้นที่ต้องมีกฎหมายออกมาเป็นกรอบขอบเขตแนวทางในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ โดยสมัยก่อนก็อาจจะเป็นกฎต่าง ๆ ที่พระมหากษัตริย์อาจใช้พระราชอำนาจในการดำเนินการ ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 (พ.ศ. 2445) ขึ้นใช้บังคับ โดยมุ่งหวังจะให้การปกครองสงฆ์เป็นไปตามแบบแผนโดยเรียบร้อย ซึ่งจะช่วยให้พระศาสนารุ่งเรืองถาวร เกิดประโยชน์ทั้งด้านศาสนาและความเจริญของพระราชอาณาจักร มีการใช้บังคับกฎหมายดังกล่าวเรื่อยมาจนกระทั่งมีการออกพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2484 ขึ้นใช้บังคับ เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงและใช้บังคับจนกระทั่งมีการออกกฎหมายฉบับปัจจุบันขึ้น (พระสิทธินิติธาดา, 2559)

การบริหารงานการปกครองคณะสงฆ์ของมหาเถรสมาคมในปัจจุบันถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นอย่างมาก ในกรณีเรื่องที่พระสงฆ์ละเมิดพระธรรมวินัย มหาเถรสมาคมจึงได้นำหลักการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน เข้าไปเป็นการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการแก้ไข ปัญหาที่ยั่งยืน ไม่ใช่เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะการละเมิดพระธรรม วินัยของพระสงฆ์เพียงด้านเดียว แต่เป็นการแก้ไขปัญหาของพระสงฆ์ทุกด้าน และกำชับให้ผู้ปกครอง สงฆ์หรือพระสังฆาธิการทุกระดับ ต้องบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านนี้ อย่างเคร่งครัด ถึงอย่างไรก็ตามการที่มีพระสงฆ์ละเมิดพระธรรมวินัยเกิดขึ้นบ่อย ๆ นั้น สาเหตุไม่ได้เกิดมาจากการปกครอง ของคณะสงฆ์ของมหาเถรสมาคม แต่สาเหตุเกิดมาจากตัวของพระสงฆ์เองและสังคมรอบข้างที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เป็นสิ่งดึงดูดมากกว่าพระธรรมวินัยประกอบกับพื้นฐานและ จิตใจของพระสงฆ์ที่แตกต่างกันและวัตถุประสงค์ที่เข้ามาบวชแตกต่างกัน ถึงแม้ว่ามหาเถรสมาคมจะมีวิธีการบริหารจัดการอย่างเข้มงวดเพียงใด แต่ก็คงจะไม่สามารถที่จะห้ามปรามกับสภาวะจิตใจของ มนุษย์ได้ ดังนั้นการที่จะให้พระพุทธานุศาสนายั่งยืนและลดปัญหาลงได้ ทุกฝ่ายต้องหันหน้าร่วมมือร่วม ใจสามัคคีกัน โดยเริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว โรงเรียน หน่วยงานราชการ พุทธศาสนิกชน และ ประชาชนทั่วไป (ณัฐพร จินดาสวัสดิ์, 2558)

ปัญหาในวงการคณะสงฆ์นั้นถือเป็นเรื่องธรรมดาของคนหมู่มาก ที่มีทั้งคนดีและคนไม่ดีปะปนไป พระสงฆ์ที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบโดยอยู่ในวินัยสงฆ์โดยเคร่งครัดก็มีมาก ที่ทำ

ประโยชน์แก่สังคมก็มีไม่น้อย (ประเวศน์ มหารัตนสกุล, 2563) พระสงฆ์ส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นที่พึ่งทางจิตใจของพุทธศาสนิกชนได้อยู่ หากจะเป็นส่วนน้อยเท่านั้นที่มีปัญหา แต่ก็ทำให้ส่วนใหญ่เสียหายและประการสำคัญเป็นที่เสื่อมศรัทธาของ พุทธศาสนิกชนเป็นอย่างมาก ดังนั้นการที่พระสงฆ์บางรูปประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่สมณเพศ จนสร้างความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของพระสงฆ์โดยรวม ทำให้คุณงามความดีของพระพุทธรูปศาสนาที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนานกว่า 2,500 ปี ต้องมัวหมอง ด้วยคนเพียงไม่กี่คน ดังนั้นถ้าวันนี้เราอยากจะช่วยเหลือและทะนุบำรุง พระพุทธรูปศาสนาให้ดีขึ้นนั้น ก็ต้องมีการสร้างมาตรการและระบบที่จะควบคุม และตรวจสอบการจัดการองค์กรพระพุทธรูปศาสนาให้ดีและมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ประการสำคัญที่สุดพุทธศาสนิกชนทั้งหลายจะต้องเข้ามามีส่วนช่วยกัน ในการดูแลสอดส่อง โดยหากได้พบเห็นสิ่งผิดปกติไม่ชอบมาพากลก็ต้องลุกขึ้นมาตรวจสอบและหาแนวทางแก้ไขด้วยความปรารถนาดีที่จะช่วยฟื้นฟูพระพุทธรูปศาสนา ไม่ควรคิดแต่เพียงว่าปล่อยให้เป็นเรื่องของพระที่ต้องดูแลกันเอง ชาวบ้านไม่เกี่ยว ดังเช่นคำโบราณที่ว่า “ชั่วช่างชี ดีช่างสงฆ์” เป็นอันขาด (วรชัย แสนสิระ, 2552)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสำรวจและรวบรวมข้อมูลหมายเหตุที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานของการวิจัย 2 ประเภท คือ การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดขอนแก่น กลุ่มข้าราชการ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด นักกฎหมาย นักวิชาการศาสนา เป็นต้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับ เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านกฎหมายเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคปัจจุบัน รวมถึงจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อสังเคราะห์และยืนยันสำรวจและรวบรวมข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หนังสือรายงานการวิจัย รายงานการประชุม เอกสารแสดงความสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นถึง 1) ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน 2) สภาพกฎหมายและแนวทางในการแก้ไขปัญหาของกฎหมายสำหรับการปกครองคณะสงฆ์ 3) กฎหมายคณะสงฆ์สำหรับการปกครองคณะสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคปัจจุบัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญในสำรวจและรวบรวมข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์โดยตรง ประกอบด้วย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พระราชบัญญัติควบคุมการใช้เครื่องเสียง กฎหมายรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติควบคุมการเรียไร พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พระราชบัญญัติควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พระราชบัญญัติการสาธารณสุข รวมถึงระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ส่วนที่สอง เป็นส่วนที่เป็นกฎหมายของคณะสงฆ์เกี่ยวกับพระสังฆาธิการ ผู้ปกครองคณะสงฆ์ การแต่งตั้ง การให้ดำรงตำแหน่ง การถอดถอน เช่น กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบมหาเถรสมาคม คำสั่งมหาเถรสมาคม มติมหาเถรสมาคม ข้อบังคับมหาเถรสมาคม ประกาศมหาเถรสมาคม พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช รวมถึงพระธรรมวินัย

2. กฎหมายที่พระสังฆาธิการควรรู้หรือควรทราบ แบ่งออกเป็น 3 สถานะคือ สถานะที่หนึ่ง ในฐานะพระสังฆาธิการเป็นเจ้าพนักงาน ต้องรู้กฎหมายทุกสถานะที่เกี่ยวข้อง

เช่น ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มหาเถรสมาคม เป็นต้น สถานะที่สอง ในฐานะผู้บริหารองค์กรสงฆ์ จึงควรรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ ประมวลกฎหมายที่ดิน ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ประมวลกฎหมายที่ดิน ประมวลกฎหมายราชการ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พระราชบัญญัติโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มหาเถรสมาคม สถานะที่สาม ในฐานะพระภิกษุสงฆ์ จึงควรรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ พระธรรมนูญ ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์

อภิปรายผลการวิจัย

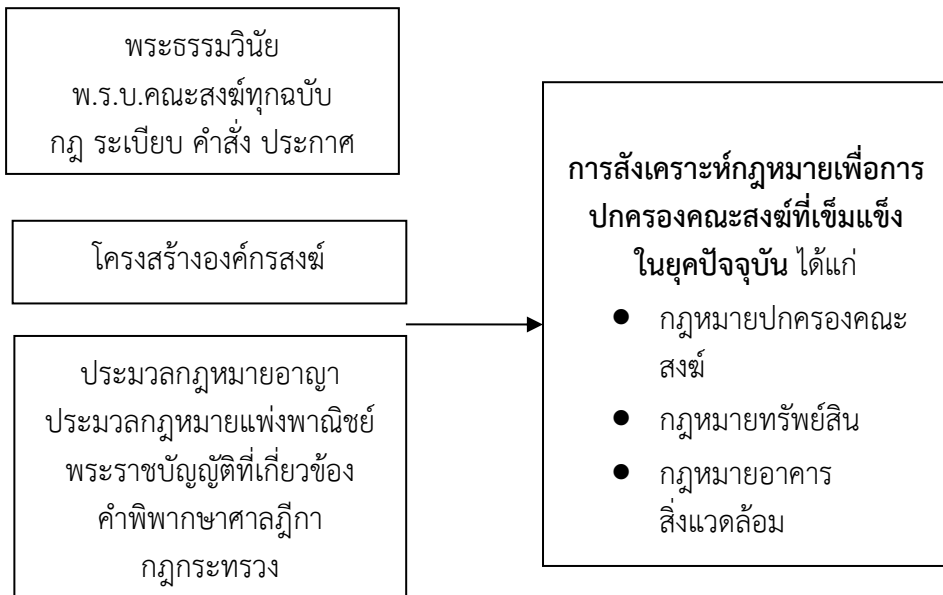
การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงสำรวจและรวบรวมข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

1. ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์โดยตรง เช่น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กับส่วนที่เป็นพระสังฆาธิการในฐานะผู้ปกครองคณะสงฆ์ เช่น กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบมหาเถรสมาคม รวมถึงพระธรรมนูญ เป็นต้น ส่วนกฎหมายที่พระสังฆาธิการควรรู้หรือควรทราบ แบ่งออกเป็น 3 สถานะคือ

สถานะที่หนึ่ง ในฐานะพระสังฆาธิการเป็นเจ้าพนักงาน สถานะที่สอง ในฐานะผู้บริหารองค์กรสงฆ์ และ สถานะที่สาม ในฐานะพระภิกษุสงฆ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการควรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตนเองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม รวมถึงในฐานะต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพราะอาจส่งผลต่อการบังคับใช้กฎหมายที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระวีระชาติ ธีรสิทฺธ และพระมหามิตร จิตฺตปญฺโญ (2562) ที่กล่าวว่า การดำเนินชีวิตของพระสงฆ์ไทยในสังคมปัจจุบัน นอกจากอยู่ภายใต้พระธรรมนูญแล้วยังต้องอยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายต่าง ๆ ทางบ้านเมือง สถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสังคมสงฆ์ปัจจุบันทำให้เป็นที่น่าสังเกตว่า กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในประเทศไทย มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม เหมาะสมต่อสถานะความเป็นอยู่ของพระสงฆ์ไทยหรือไม่ เพราะเหตุใดกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการทำงานและการใช้ชีวิตของพระสงฆ์จึงเกิดขึ้น ข้อดีของการใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ในการดำเนินชีวิตของพระสงฆ์ในปัจจุบัน ก็คือในยุคสมัยปัจจุบันการลงโทษพระภิกษุสงฆ์ต้องเป็นไปตามกฎหมายบัญญัติ ในอดีตพบว่าบทบัญญัติลงโทษพระสงฆ์ที่กระทำความผิดทั้งใน

ด้านกระบวนการและเนื้อหาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากปัจจุบันที่กระบวนการไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสภาพบังคับและเนื้อหาในการลงโทษก็เบาบางทำให้พระภิกษุที่กระทำความผิดไม่เกิดความเกรงกลัว ส่วนข้อเสียของการใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์มีผลเสียต่อการดำเนินชีวิตของพระสงฆ์ไทยสมัยปัจจุบัน ได้แก่ เมื่อนำมาบังคับใช้กับพระสงฆ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากเนื้อหาของกฎหมายได้ทำร้ายพระสงฆ์ผู้บริสุทธิ์มาแล้วและการบังคับใช้กฎหมายบางฉบับได้ก่อให้เกิดอุปสรรคในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และสถานะความเป็นอยู่ของพระสงฆ์ไทยซึ่งจะอาจเกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในอนาคต

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “สำรวจและรวบรวมข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบัน” ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปรับปรุงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยผ่านการทำประชาพิจารณ์

2. เพิ่มเติมกฎหมายอาญาและกฎหมายแพ่ง ที่เอาผิดพระภิกษุสามเณรที่กระทำความผิดโลภวิชชะ

3. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจน และนำไปใช้อย่างเท่าเทียม

4. เพิ่มเติมกฎหมายที่สนับสนุน และส่งเสริมการศึกษาของพระภิกษุสามเณร

5. เพิ่มเติมกฎหมายที่รองรับพระวินยาศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดตั้งศาลปกครองแผนกคดีสงฆ์เป็นการเฉพาะ

2. ผลักดันพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองแผนกคดีสงฆ์และวิธีพิจารณาคดีสงฆ์โดยเฉพาะ

3. พัฒนานองค์ความรู้พระสังฆาธิการ โดยจัดตั้งเป็นวิทยาลัยพระสังฆาธิการ

4. คณะสงฆ์กำกับติดตามผลการนำกฎหมายมาบังคับใช้กับพระภิกษุสามเณรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์

2. ควรศึกษาการพัฒนาระบบเชิงโครงสร้างเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์

3. ควรศึกษากลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฏา บุญยสมิต. (2549). พระสงฆ์และสถาบันพระพุทธศาสนานอก กฎพระสงฆ์ในกฎหมายตราสามดวง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2563). ปัจจัยการบริหารที่เกื้อหนุนการคงอยู่ของพุทธศาสนาในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(7), 273-285.
- พระวโรวาทิตี อธิปัตย์ และพระมหาอมิตร์ ฐิตปัญโญ. (2562). การดำเนินชีวิตของพระสงฆ์ไทยในสังคมปัจจุบัน. วารสารธรรมทรรศน์, 19(3), 255-264.
- พระสิทธินิติธาดา. (2559). สถานภาพทางกฎหมายของวัดที่มีได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาและสำนักสงฆ์, วารสารรามคำแหง, 5(1), 53-81.

- สุพิศ ประณีตพลกรัง. (2562). *คดีพระ คดีความ กฎหมายเกี่ยวกับพระสงฆ์ พระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 กฎหมายและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- วรชัย แสนสีระ. (2552). มุมสะท้อนความคิดนิติบัญญัติ: Legal reflection พ.ร.บ. คณะสงฆ์ฯ กับการปกป้องพระพุทธศาสนาในสถานการณ์ปัจจุบัน. *จุลนิติ*, 6(4), 131-138.
- ณัฐพร จินดาสวัสดิ์. (2558). *การปกครองคณะสงฆ์ในประเทศไทย กรณีศึกษา : มหาเถรสมาคม* (การค้นคว้าอิสระนี้รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ สาธารณะ สำหรับนักบริหาร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สภาพปัญหาในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF CULTURAL AND TRADITIONAL TOURISM IN AYUTTHAYA PROVINCE

พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกโร), พระสิทธินิติธาดา (ชลัช โชติทตฺโต),
อดุลย์ คนแรง, สมบัติ อรรถพิมล

PhraUdomsittinayok (Kumphol Kunungkaro), Phra Sitthi Nitithada (Chalat Chotithatto),

Adul Kunrang, Sombut Attapimon

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

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

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัญหาในการบริหารการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปด้านศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 1. มีโบราณสถานที่สวยงาม สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ทั่วโลก 2. เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม มีความหลากหลายทางด้านศาสนา และเป็นเมืองแห่งสันติสุข 3. มีวัดจำนวนมากที่สวยงาม เป็นสถานที่ท่องเที่ยวทั้งของคนไทยและชาวต่างประเทศ ด้านศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 1. พัฒนาพระสงฆ์ให้มีความรู้ด้านการอนุรักษ์โบราณสถาน 2. จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม 3. พัฒนาศาสนสถานเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1. บูรณาการร่วมกันของทุกศาสนา 2. ได้รับงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ 3. แหล่งท่องเที่ยวหลายแห่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้นกว่าเดิมด้านศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 1. วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาศาสนสถานเก่าและการก่อสร้างศาสนสถานใหม่ที่คงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น 2. เน้นการท่องเที่ยวไหว้พระเพียงรูปแบบเดียว ขาดการให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว 3. กิจกรรมที่วัดใน

* Received January 8, 2024; Revised January 31, 2024; Accepted February 10, 2023

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดขึ้น เน้นประชาชนจากภายนอก ขาดการประชาสัมพันธ์และดึงดูดความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมร่วมกับแหล่งท่องเที่ยว ด้านศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 1. พื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยวคับแคบ ไม่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวจำนวนมากได้ โดยเฉพาะวัดวาอารามในเกาะเมือง 2. ขาดทักษะทางด้านภาษาและการอธิบายประวัติความเป็นมา 3. ขาดกิจกรรมที่ให้ความรู้ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1. ขาดการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง 2. ขาดแผนปฏิบัติการประจำปี 3. นักท่องเที่ยวมีจำนวนที่ลดลงมาก

คำสำคัญ: สภาพปัญหา; การบริหารจัดการ; การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี

Abstract

This research article aims to study Problems in the management of cultural and traditional tourism Phra Nakhon Si Ayutthaya Province It is qualitative research. Through in-depth interviews with 18 key informants or people, data were analyzed descriptively.

The research results found that General conditions regarding the potential to attract tourism include 1. having beautiful historical sites; able to attract tourists all over the world 2. is a multicultural society There is a diversity of religions. and is a city of peace. 3. There are many beautiful temples. It is a tourist attraction for both Thai people and foreigners. The potential for supporting tourism includes 1. developing monks to have knowledge in preserving ancient sites 2. organizing activities that are consistent with community way of life. and encourage people to participate in organizing activities 3. develop religious places to accommodate tourists in terms of management consisting of 1. integration of all religions 2. receiving financial support from various agencies 3. Many tourist attractions in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province are better managed than before in terms of their potential to attract tourism, including: 1. Temples in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province still lack the budget for developing old religious places and constructing new religious places. that preserves Thai arts and culture, and their own local culture 2. emphasizes only one form of tourism to worship Buddha Lack of education for tourists 3. Activities organized by

temples in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province Focus on people from outside Lack of public relations and attracting the attention of local people in organizing joint activities with tourist attractions. The potential for supporting tourism includes 1. the area of tourist attractions is cramped; Unable to accommodate many tourists Especially temples in the city islands 2. Lack of skills in language and explaining the history 3. Lack of activities that provide knowledge Understanding of local arts and culture Management aspect consists of 1. lack of continuous environmental development 2. lack of annual action plan 3. the number of tourists has greatly decreased.

Keywords: Problems; Management; Cultural and Traditional Tourism

บทนำ

พระนครศรีอยุธยา เป็นจังหวัดท่องเที่ยวที่ใกล้กรุงเทพฯที่สุดที่มีบรรยากาศเหมาะสำหรับการท่องเที่ยวในประเทศไทย ด้วยสภาพแวดล้อมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะมีทั้งสถานที่ท่องเที่ยว ในเชิงประวัติศาสตร์แล้ว ยังมีวัดวาอารามเก่าแก่ เหมาะแก่การท่องเที่ยวในด้านการพัฒนาจิตใจพร้อมกราบไหว้สิ่งศักดิ์สิทธิ์เพื่อความเป็นสิริมงคลให้กับชีวิต จึงไม่ต้องแปลกใจเลยว่าทำไมเมืองอยุธยากรุงเก่าจึงได้ขึ้นทำเนียบเป็นมรดกโลก ที่บรรดานักท่องเที่ยวจากทั่วสารทิศหมายปองที่จะมาเยือนสักครั้งหนึ่งในชีวิต และถ้ายังเป็นช่วงเทศกาลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะเนืองแน่นไปด้วยนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และต่างชาติ โดยเฉพาะวัดที่สำคัญจะเนืองแน่นไปด้วยนักท่องเที่ยว ทำให้บริเวณรอบเกาะเมืองการจราจรติดขัด รถเคลื่อนตัวได้ช้าส่วนสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญไม่แพ้กัน คือ ตลาดน้ำอโยธยา เป็นตลาดน้ำขนาดใหญ่ใจกลางเมือง มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวชม และจับจ่ายซื้อของสามารถสร้างรายได้ให้ชุมชนในบริเวณดังกล่าวได้จำนวนมาก

แต่เมื่อมีการบริหารจัดการท่องเที่ยว บริหารในองค์กรรวมย่อมเกิดปัญหาหรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากบริหารจัดการ เช่นการขาดความเข้าใจในวิถีทางวัฒนธรรมดังปรากฏในงานวิจัย “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” (พระมหากวินท์ ยสินทวิโสและคณะ, 2561) การขาดการมีส่วนร่วมในฐานะเจ้าของพื้นที่และเจ้าของวัฒนธรรมการท่องเที่ยว ดังปรากฏในงานเรื่อง “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ชุมชนอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” (ธนรัตน์ รัตนพงศ์ธระ และคณะ, 2560) คุณภาพของนักท่องเที่ยว ดังปรากฏในงานวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์: กรณีศึกษาโบราณสถานในอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” (ชัยวัชร พรหมจิตติพงศ์ และสาธิตา มิ่งวงศ์, 2555) สถานที่ท่องเที่ยวไม่ได้ออกแบบให้สอดคล้องเพื่อรองรับความหลากหลายความสนใจของนักท่องเที่ยว เช่น การท่องเที่ยวสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ การท่องเที่ยวเชิงโบราณคดี ประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวในวิถีวัฒนธรรมอาหาร วัฒนธรรมศาสนา ไหว้พระ ทัวรบุญ ซึ่งยังต้องมีการออกแบบและจัดกลุ่มเพื่อรองรับการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ดังนั้นในงานวิจัยนี้เห็นว่าควรมีการศึกษาเพื่อความเข้าใจ และส่งเสริมให้เกิดการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงมีส่วนต่อการเข้าไปส่งเสริมสนับสนุน หรือหนุนให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ โดยใช้กิจกรรมและทรัพยากรของวัดและพระพุทธศาสนา มาสู่การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณีของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่การออกแบบการท่องเที่ยวอันเป็นหัวใจหลัก และความสำคัญหนึ่งของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนั้นจากสภาพข้อเท็จจริงเป็นสภาพปัญหาที่ปรากฏผู้วิจัยจึงประสงค์ดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทาง มาตรการ และวิธีการดำเนินการในการจัดการความรู้และการพัฒนาบุคคลเพื่อรองรับการจัดการท่องเที่ยวในอนาคต เพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พร้อมพัฒนาเป็นหลักสูตรและนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและสภาพปัญหาในการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการศึกษาใน 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การศึกษาในเชิงเอกสาร (Documentary Study)
2. การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา และพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำนวน 18 รูป/คน

3. เครื่องมือในการวิจัย

ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-Depth Interview) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการและ
พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการบันทึกภาพและบันทึกเสียง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

มุ่งเน้นการวิเคราะห์โดยการสรุปตามสาระสำคัญด้านเนื้อหาที่กำหนดไว้ในลักษณะ
การพรรณนาความ (Descriptive Presentation)

ผลการวิจัย

สภาพทั่วไปด้านศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย

1. จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความได้เปรียบกว่าจังหวัดอื่นอยู่แล้วในฐานะเป็น
พื้นที่มรดกโลกที่มีชื่อเสียงระดับโลก เป็นที่รู้จักทั้งคนไทยและชาวต่างประเทศ หากจะมอง
ในประเด็นที่เกี่ยวกับการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยวก็ถือว่าเป็นจังหวัดที่มีต้นทุนทางด้าน
นี้สูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ อยู่แล้ว 2. สถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมภายในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยามีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางด้าน
ศาสนา ซึ่งจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีศาสนิกของแต่ละศาสนาจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่
ประชาชนจะนับถือพระพุทธศาสนาเป็นหลัก รองลงมาคือศาสนาอิสลาม และศาสนาคริสต์
ตามลำดับ จึงส่งผลให้จังหวัดเองมีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ยกตัวอย่างเช่น
เรามีวัดจำนวนมาก มีมัสยิดหลายแห่ง มีโบสถ์คริสต์หลายแห่งที่สวยงาม รวมถึงยังมี
หมู่บ้านญี่ปุ่น หมู่บ้านฮอลันดาที่น่าสนใจ นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา จะได้สัมผัสกับบรรยากาศที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมแต่มี
ความกลมกลืนเป็นที่เดียวกัน เพราะทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข 3. วัดในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยามีโบราณสถาน โบราณวัตถุ จำนวนมาก ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน มี
ประวัติศาสตร์ความเป็นมาอันยาวนาน มีการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุให้อยู่ใน
สภาพที่ดี วัดร่วมกับกรมศิลปากรและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนในการพัฒนาศาสน
สถานร่วมกัน คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีนโยบายและให้การอุปถัมภ์วัดในการ
พัฒนาศาสนสถานร่วมกัน

สภาพทั่วไปด้านศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย

1. วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพระสงฆ์จำนวนมาก คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการแต่งตั้งพระสงฆ์ผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการวัดและพัฒนาวัดไปแนวทางเดียวกัน มีหน่วยงานราชการที่จัดอบรมถวายความรู้โครงการต่างๆ เกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ 2. วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ร่วมกับหน่วยงานราชการและชุมชนในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีไทย จัดกิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา และการเผยแพร่หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาผ่านการท่องเที่ยว จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม 3. จากกรณีวัดท่าการ้อง ทำให้วัดหลายวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่างพยายามที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งนับว่าแต่ละวัดก็มีแนวโน้มที่จะพัฒนาขึ้นมากเพียงแต่ว่าเงินทุน งบประมาณ ของแต่ละวัดมีจำกัด จึงพัฒนาได้เพียงบางส่วน เช่น บางวัดก็ปรับปรุงที่จอดรถ บางวัดก็สร้างพระพุทธรูปสำคัญในอดีตที่เคยประดิษฐานที่วัดนั้น โดยจำลองสร้างขึ้นใหม่ ดังนั้นวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงมีแนวโน้มที่จะเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มที่จะพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปัจจุบันเป็นไปในทางที่ดี เพราะแต่ละวัดมีจุดเด่นที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวให้ไปเที่ยวชมความงามสวยงาม และศิลปะ ทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการในเรื่องงบประมาณในการบูรณะ ซ่อมแซม เมื่อเกิดปัญหา เช่น น้ำท่วม ในช่วงเวลาที่ผ่านมา

สภาพทั่วไปด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1. วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ร่วมกับศาสนาอื่น ๆ ในการพัฒนาร่วมกัน เช่น การพัฒนาในโซนของชุมชนวัดพุทไธสวรรย์ที่มีการนำเอาแนวคิดการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมาทำร่วมกันของศาสนาพุทธ คือวัดพุทไธสวรรย์ ศาสนาคริสต์คือโบสถ์คริสต์นักบุญยอเซฟ และศาสนาอิสลาม คือมัสยิดอาลีอินนุรอยน์ เป็นต้น 2. วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมศิลปากร และอื่น ๆ ในการสนับสนุนกิจกรรมและการปรับปรุงทัศนียภาพให้สวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ และส่งเสริมการท่องเที่ยว 3. วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจุดยุทธศาสตร์ที่ดีในการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงปฏิบัติธรรม เชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ และประวัติศาสตร์อันยาวนาน

สภาพปัญหาด้านศักยภาพในการดึงดูดใจด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย

1. วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาศาสนสถานเก่า และการก่อสร้างศาสนสถานใหม่ที่คงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่นตน
2. วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เน้นการท่องเที่ยวให้พระเพียงรูปแบบเดียว

ขาดการให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว 3. กิจกรรมที่วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดขึ้น เน้นประชาชนจากภายนอก ขาดการประชาสัมพันธ์และดึงดูดความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมร่วมกันกับแหล่งท่องเที่ยว 4. สภาพการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สภาพการท่องเที่ยวในปัจจุบันนี้ยังมีที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจหลาย ๆ ที่ด้วยกัน เช่นวัดพระราม พระวิหารมณฑลพิตร วัดมหาธาตุ วัดราชบูรณะ วัดไชยวัฒนาราม วัดธรรมิกราช เป็นต้น เราควรฟื้นฟูสัณฐาน ก็จะมีนักท่องเที่ยวมากกว่านี้ เพราะโบราณสถานแต่ละแห่งในกรุงศรีอยุธยา เรายังคงความเป็นเอกลักษณ์ รูปแบบทางสถาปัตยกรรม ไม่ว่าจะเป็นองค์พระเจดีย์ เรามีนวัตกรรมที่หาพบยาก วัดวาอาราม จำนวนมากเป็นหลักฐานสะท้อนให้เป็นความเจริญทางวัฒนธรรมของอยุธยาบ้านเราได้

สภาพปัญหาด้านศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย

1. วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีพื้นที่ในการพัฒนาวัดน้อย ไม่สามารถขยายพื้นที่ได้ การพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแนวโน้มในปัจจุบันของไทยและต่างชาติมาท่องเที่ยววัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาน้อยลง เนื่องจากความเป็นอยู่ และค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้น ของแพงมากขึ้น ทำให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติจะมาน้อยลง
2. พระสงฆ์และบุคลากรของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขาดทักษะทางด้านภาษาและการอธิบายประวัติความเป็นมาของวัดที่ชัดเจนได้
3. พระสงฆ์และบุคลากรของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีความรู้ความสามารถยังมีน้อย ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักท่องเที่ยวที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น โอกาสในการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตอนนี้ทางวัดได้ดำเนินการทำบ้างแล้ว ไม่ว่าจะเข้าวัดทำบุญ ฟังเทศน์ ฟังธรรม ถือน้ำในโอกาสต่อไปวัดที่ยังไม่ได้ดำเนินการจะต้องเริ่มพัฒนามากขึ้น
4. พระสงฆ์และบุคลากรของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขาดความพร้อมในการแนะนำศาสนสถาน การดูแลศาสนสถานที่ถูกต้อง
5. วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขาดกิจกรรมที่ให้ความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

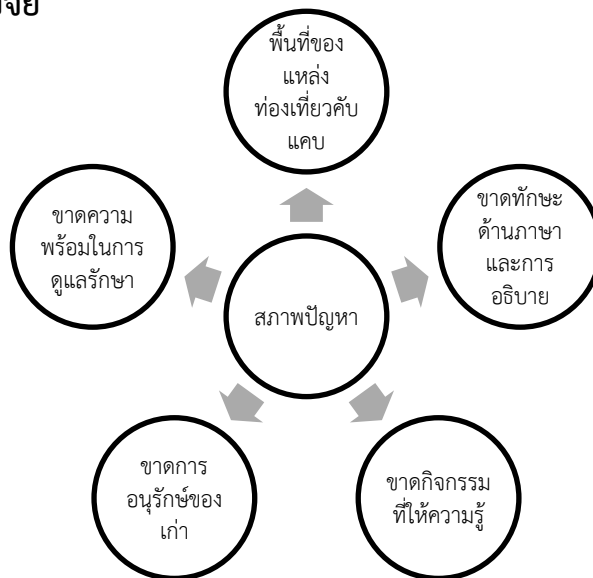
อภิปรายผลการวิจัย

สภาพทั่วไปและสภาพปัญหาในการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีโบราณสถานที่สวยงาม สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ทั่วโลก เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม มีความหลากหลายทางด้านศาสนา และเป็นเมืองแห่งสันติสุข จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ มีวัดจำนวนมากที่สวยงาม เป็นสถานที่ท่องเที่ยวทั้งของคนไทยและ

ชาวต่างประเทศ ปัญหาคือ วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งขาดงบประมาณในการพัฒนาศาสนสถานเก่าและการก่อสร้างศาสนสถานใหม่ที่คงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่นตน เน้นการท่องเที่ยวไหว้พระเพียงรูปแบบเดียว ขาดการให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยว เป็นต้น จะเห็นได้ว่า แม้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะมีความโดดเด่นด้านการท่องเที่ยว เพราะมีโบราณสถาน วัดวาอารามที่สวยงาม แต่การบริหารจัดการของหลายๆวัดยังต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ศิริสรหรือญและคณะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แผนยุทธศาสตร์สำหรับโครงการการอนุรักษ์และพัฒนามรดกโลกพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษายุทธศาสตร์ พบว่า วิสัยทัศน์มรดกโลกพระนครศรีอยุธยา คือ สรรค์สร้างคุณค่ามรดกโลกพระนครศรีอยุธยาอย่างยั่งยืน โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1. พัฒนาศักยภาพการจัดการโบราณคดีและการอนุรักษ์โบราณสถานมรดกโลกพระนครศรีอยุธยา 2. เสริมพลังเครือข่ายประชารัฐธำรงรักษามรดกโลกพระนครศรีอยุธยา 3. เสริมสร้างภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์เชิงรุกมรดกโลกพระนครศรีอยุธยา 4. พัฒนาระบบการจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติมรดกโลกพระนครศรีอยุธยา และ 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การเพื่อขับเคลื่อนการอนุรักษ์และพัฒนามรดกโลกพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหากวีนท์ ยสินทวโส (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประกอบด้วยการจัดการวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาควรมีแนวทางการเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนา ได้แก่ 1. กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2. ราคาสมเหตุสมผล 3. ความสะดวกสบายของสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก 4. การส่งเสริมการตลาด 5. ฝึกอบรมบุคลากรทางการท่องเที่ยว 6. กระบวนการดำเนินงาน 7. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 8. การจัดชุดโปรแกรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 9. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพล พิษพันธ์ไพศาล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมชุมชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาไปสู่การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน (พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง) ผลการวิจัยพบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนควรร่วมมือกัน จัดให้มีศูนย์บริการนักท่องเที่ยว ทำการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายรูปแบบ ขยายพื้นที่รองรับที่จอดรถ จัดให้มีที่พักแบบโฮมสเตย์ พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการให้บริการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ซึ่งทุกแห่งมีพื้นฐานด้านวัฒนธรรมที่พร้อมพัฒนาได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหากวีนท์ ยสินทวโส (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ประกอบด้วยการจัดการวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาควรมีแนวทางการเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนา ได้แก่ 1. กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2. ราคาสมเหตุสมผล 3. ความสะดวกสบายของสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก 4. การส่งเสริมการตลาด 5. ฝึกอบรมบุคลากรทางการท่องเที่ยว 6. กระบวนการดำเนินงาน 7. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 8. การจัดชุดโปรแกรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 9. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

องค์ความรู้การวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จังหวัดควรนำรูปแบบการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไปออกเป็นนโยบายในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

วัดและชุมชน ร่วมกันบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างจริงจัง ไม่ให้สูญหายไปจากประเทศไทย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยและสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณีเชิงสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัชร พรหมจิตติพงศ์ และสาติยา มิ่งวงศ์. (2555). พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ : กรณีศึกษาโบราณสถานในอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารการบริหารและการท่องเที่ยว*, 7(2), 39 – 56.
- ชุมพล พิษพันธ์ไพศาล. (2561). ความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมชุมชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการพัฒนาไปสู่การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน (พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง). *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(4), 242–251.
- ธนรัตน์ รัตนพงศ์ธระ และคณะ. (2560). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ชุมชนอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม*, 5(2), 8–16.
- พระมหากวินท์ ยสินทวิโส และคณะ. (2561). การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(1), 145–156.
- สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ และคณะ. (2561). แผนยุทธศาสตร์สำหรับโครงการการอนุรักษ์และพัฒนามรดกโลกพระนครศรีอยุธยา, *วารสารการบริหารปกครอง*. 7(1), 229–247.

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรุงเทพมหานครสามัญ*

DEVELOPMENT OF COMPETENCY OF ORDINARY BANGKOK PERSONNEL

วันเพ็ญ วัฒนกุล

Wanhpen Wattanakool

สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

Thung Khru District Office Bangkok

Corresponding Author E-mail: p.wattanako@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กรุงเทพมหานครสามัญ ผลการศึกษาพบว่า การจัดทำสมรรถนะของบุคลากร กรุงเทพมหานคร มีจุดประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานคร และบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 ได้วางรากฐานภายใต้หลักการและแนวคิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล 3 ประการ ได้แก่ หลักการพัฒนาสมรรถนะ หลักการบริหารผลงาน และ หลักการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติ ราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี แนวคิดสมรรถนะ เป็นแนวคิด ด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครใน หลายด้าน เช่น การนำสมรรถนะมาใช้ในการสรรหาบุคลากรของ กรุงเทพมหานคร นำ สมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของการปฏิบัติงาน เป็นต้น

คำสำคัญ: การพัฒนา; สมรรถนะ; บุคลากร

Abstract

This academic article aimed to study the competency development of ordinary Bangkok personnel. It was found that establishment of the competency of Bangkok personnel had its purpose to encourage civil servants to show behavior that is appropriate for their duties, and promote better

*Received August 24, 2023; Revised September 2, 2023; Accepted January 31, 2024

performance of duties in the human resource management of Bangkok according to the Civil Service Act. Bangkok Metropolitan Administration and Bangkok Personnel B.E. 2554 has laid down the foundation under 3 human resource management principles and concepts: performance management principles and principles to protect the moral system. The goal is to make Bangkok's civil servants perform their duties with quality, morality, and a good quality of life. Performance concept, it is a behavioral science concept that is applied to management of Bangkok's human resources in many aspects, such as applying competence to recruiting personnel of Bangkok performance that is applied to the performance assessment in terms of operational behavior, etc.

Keywords: Development; Competence; Personnel

บทนำ

ปัจจุบันกรุงเทพมหานคร ได้มีการจัดทำสมรรถนะหลักของบุคลากร กรุงเทพมหานคร โดยสังเคราะห์ จากนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิรูปของกรุงเทพมหานคร รวมถึงจากการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรข้าราชการระดับผู้บริหาร ความคิดเห็นของข้าราชการทั่วไป และความคิดเห็นจากประชาชน จึงได้กำหนดสมรรถนะหลักข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้ คุณธรรม และจริยธรรม หมายถึง การครองตนและการประพฤติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกและรับผิดชอบต่อตนเองตลอดจนวิชาชีพของตน เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ การบริการที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความตั้งใจ ความพยายามความพร้อมในการให้บริการ ประชาชนและอุทิศเวลาที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐาน และคุณภาพงานที่กำหนด และหรือให้เกินจากมาตรฐานที่กำหนด การทำงานเป็นทีม การทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ภาพ กับสมาชิกในทีม การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

โครงสร้าง คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. กองบริหารทั่วไป 2. กองสรรหาบุคคล 3. กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
4. กองอัตรากำลัง 5. กองทะเบียนประวัติข้าราชการ 6. กองวินัยและเสริมสร้างจริยธรรม
7. กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ

2. กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. เลขาธิการ ก.ค.ศ. และเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

3. กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนกรุงเทพมหานคร จำนวนสี่คน ได้แก่ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย ปลัดกรุงเทพมหานครผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานครซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

4. กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครโดยข้าราชการกรุงเทพมหานครแต่ละประเภทคัดเลือกกันเอง จำนวนห้าคน ได้แก่

(ก) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวนสองคน

(ข) ผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวนหนึ่งคน

5. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรรมการตาม 1. 2. 3. และ 4. ประชุมร่วมกัน คัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในด้านการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการด้านกฎหมาย ด้านการศึกษา หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร จำนวนห้าคน

ให้รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นรองประธานกรรมการ และหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นเลขานุการ ก.ก. ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดำเนินการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครคัดเลือกกันเองเป็นผู้แทนข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือผู้แทนกรุงเทพมหานคร ในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการตาม 3. ในส่วนของผู้แทนบุคลากรกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกรรมการตาม 4. และ 5. ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ก. (สำนักงาน ก.ก., 2554) ซึ่งในแต่ละอำนาจหน้าที่เป็นการกำหนดพันธกิจในการทำงานที่ชัดเจน

การพัฒนาสมรรถนะ

คำว่า ศักยภาพ มีคำที่มีความหมายเหมือนกัน แต่มีการเรียกแตกต่างกันออกไป บ้างเรียกว่า ชีตความสามารถ บ้างเรียกว่า สมรรถนะ ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Competency (สุภิญญา รัชมิธรรมโชติ, 2548)

ศักยภาพ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ กล่าวคือ ศักยภาพเป็นสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นหรืออาจจะไม่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน หรือความเป็นไปได้ในการพัฒนา หรือมีทางทำให้เจริญได้ (Procter, 1991)

คำว่า ศักยภาพ แปลว่า ภาวะแฝงอำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือทำให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้แก่ ความสามารถหรือความพร้อมในตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเอื้ออำนวย ต่อการพัฒนา การปรับปรุง การจัดการ หรือการเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้น (วิวัฒน์ บุญยภักดี, 2542)

ซึ่งสาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ มี 5 ประการ ตามลำดับคือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดนิยาม (Define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนิยาม ปัญหาหรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ 2 การกำหนดวิธีวัด (Measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มี ความหมาย

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์หาสาเหตุ (Analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้

ขั้นที่ 4 การปรับปรุง (Improve) หลังจากทราบคำนิยาม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้วก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ 5 การควบคุมกำกับ (Control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ศักยภาพเป็นพลังอำนาจหรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลและสามารถดึงออกมาใช้ได้ หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก (พิมพิมล พลเวียง, 2549)

ศักยภาพของบุคคล ได้แก่ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการปฏิบัติ รวมถึงการที่บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้องเหมาะสม โดยแสดงออกมาทางร่างกาย สติปัญญาเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปด้วย (สาโรช บัวศรี, 2549)

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมที่มีจุดเน้นเพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ผ่านการจัดการเรียนรู้ในระดับบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีอันจะช่วยส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร อย่างไรก็ตาม ปัจจุบัน การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ถูกให้ความหมายที่กว้างขึ้นโดยให้ความสำคัญกับเรื่องการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรที่ถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยมองถึงความก้าวหน้าของบุคลากรควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตขององค์กรด้วย เพราะการพัฒนาคนเป็นหน้าที่หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาแต่ยังรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาและการวางแผนอาชีพเป็นรายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Mondy & Mondy, 2008) การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร โดยเป็นการผสมผสานการพัฒนาทั้งระดับบุคคล การพัฒนาสายงานอาชีพ การจัดการ ผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กรกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเข้าด้วยกัน (Kossek & Block, 2002) โดยมุ่งหมายการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมมนุษย์เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กุลธนะ ธนาพงศธร, 2544) เสริมสร้างและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร, 2544) ซึ่งเป็นหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารต้องดูแลรักษาบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเอง (ตุลา มหาวสุธานนท์, 2545)

ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคคลนั้นแสดงออกทางคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีที่ดีกว่าคนอื่น ๆ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งขณะนี้กำลังมีแนวคิดจะให้มีการประเมินสมรรถนะเฉพาะด้วย เช่นสมรรถนะของครูที่แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น

สมรรถนะของคนเราอย่างน้อยก็มีสมรรถนะสำคัญ ๆ อยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสามารถในการสื่อสาร รู้จักสื่อสารกับคนอื่นได้ในทางสร้างสรรค์ และไม่เป็นภัยแก่ตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางการพูด การเขียน อารมณ์ หรือวิธีการใด ๆ ที่จะทำให้คนที่เราสื่อสารด้วยฟังสบายหู ดูสบายตา และพาสบายใจ

2. ความสามารถในการคิด คิดในทางสร้างสรรค์ก่อให้เกิดมูลค่า และสร้างสันติสุข หรือเป็นการมองโลกในแง่ดี เช่น ไม่คิดลัทธิขโมยสิ่งของของคนอื่น ไม่อิจฉาริษยาใคร ไม่คิดพยายาบปองร้ายใคร ในส่วนสามภรรยา ก็ไม่คิดนอกใจกันและกัน ในส่วนของทุกคน ก็ไม่คิดอกุศล เช่น คิดกระทำความชั่ว คิดเพื่อมุ่งร้ายคนอื่น เป็นต้น สิ่งสำคัญคือการคิดที่จะพัฒนาประเทศชาติบ้านเมือง คิดหาทางออกให้ชาติบ้านเมือง ไม่ซ้ำเติมให้สถานการณ์แย่ไปกว่าเดิม

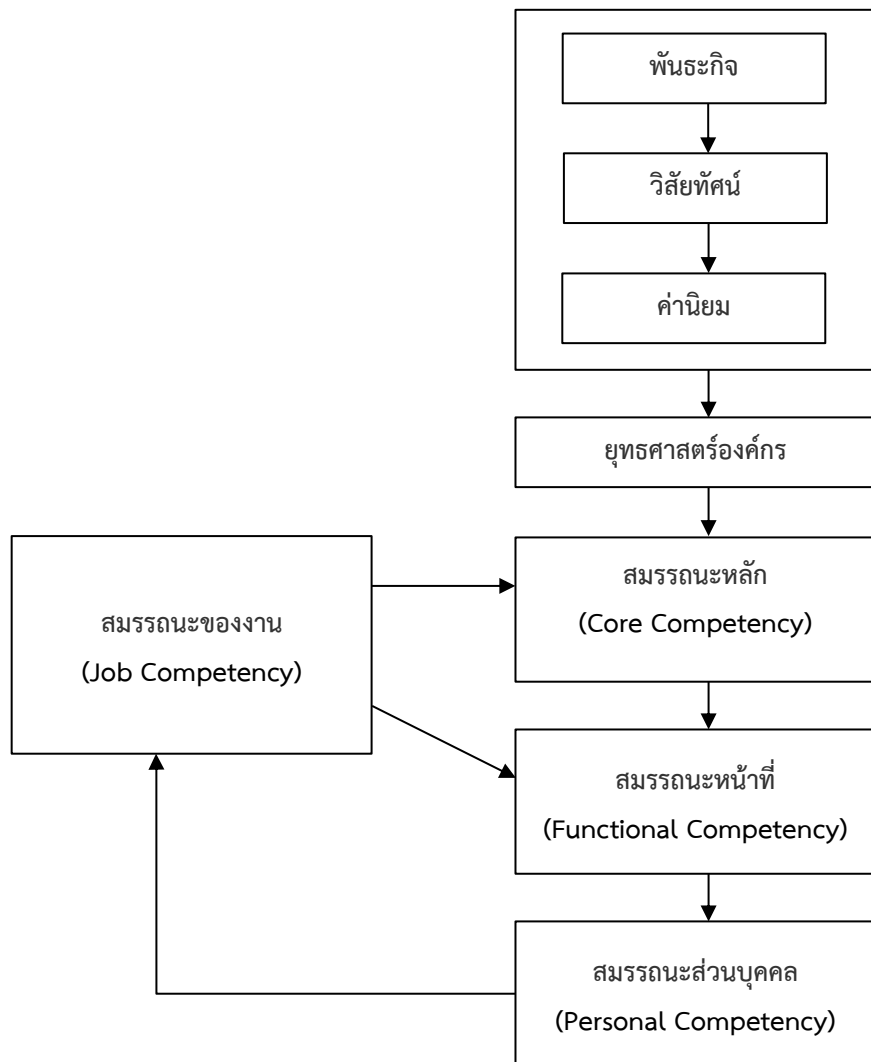
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา ทุกคนมีปัญหาด้วยกันทั้งนั้น เพราะสภาพปัญหาพื้นฐานของคนเรา คือแย่งอาหารกันกินแย่งแผ่นดินหรือถิ่นฐานกันอยู่ แย่งคู่พิศवास และแย่งอำนาจกันปกครอง หลักในการแก้ปัญหาของคนเราถ้าเอาหลักอริยสัจ 4 มาใช้ก็จะสามารถแก้ปัญหาได้แทบทุกเรื่อง คือ รู้ว่าอะไรเป็นปัญหา หรือสิ่งที่จะทำให้เกิดทุกข์ รู้จักวิเคราะห์สาเหตุปัญหา แยกแยะให้รู้ชัดดี หาวิธีแก้ปัญหาทางสร้างสรรค์ และนำเอาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดมาเป็นแนวทางสำหรับแก้ปัญหาด้านอื่นๆ ต่อไปด้วยการบูรณาการเข้าด้วยกัน

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต คือการรู้จักเอาตัวรอดได้ ไม่ก่อให้เกิดปัญหา ไม่ว่าจะเป็นด้านการติดยาเสพติดให้โทษ การมีเพศสัมพันธ์ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพราะมนุษย์เรต่างจากสัตว์ที่จิตใจสูง มีความละเอียดแกล้งใจในอันที่จะแสดงออกทางเพศที่ไม่พึงประสงค์หรือชาวโลกติเตียน ซึ่งถือว่าเป็นอารยธรรมที่สูงส่ง

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีปัจจุบัน เทคโนโลยี หรือ ไอซีที (ICT) มีความเจริญก้าวหน้ามาก ไม่ว่าจะเป็นโทรศัพท์คอมพิวเตอร์ หรือเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ทำให้โลกเราสามารถเข้าถึงกันได้หมดภายในระยะเวลาอันสั้น และเราจะแสวงหาความรู้ก็สามารถทำได้หลายวิธี จากการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ การใช้เทคโนโลยีที่ดี ต้องใช้ในทางสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างปัญญาให้เกิดกับเรา ใช้ในการแสวงหาความรู้ ไม่ใช่เพื่อประสงคร้าย หรือใส่ร้ายใครให้เกิดความแตกแยก และจะก่อให้เกิดการขาดความสามัคคีของคนในชาติ

สรุปได้ว่า สมรรถนะของคนเราได้แก่ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (สื่อ คิด แก้ ทัก เทค) ปัญหาทุกปัญหามีทางแก้ไข และจะเป็นการดี ถ้าเราตระหนักรู้ในปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัญหาคิดหาวิธีแก้ปัญหาทางสร้างสรรค์ และนำเอาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดมาใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันต่อไป ในแวดวงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) แทบทุกคนคงจะเคยเห็นคำว่า Competency ที่แปลว่า “สมรรถนะ” กันอยู่บ่อยๆ แต่หลายคนมักไม่เข้าใจคำนี้อย่างแท้จริง หรือตีความสับสนกับคำที่มีลักษณะคล้ายกันอย่าง Potential ที่แปลว่า “ศักยภาพ” หรือ Performance ที่แปลว่า “ความสามารถ” อยู่บ่อยครั้ง อันที่จริงแล้วคำนี้มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลค่อนข้างมาก และเป็นสิ่งที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรทำความเข้าใจให้ถูกต้องอีกด้วย

การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร เป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญรวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ตลอดจนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การกำหนดสมรรถนะ

จากรูปจะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้
งานเป็นไปด้วยดี ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มา
กำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุ
เป้าหมายขององค์กรมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้
บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของการบริหารบุคลากร

การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารบุคลากร ก็คือ หัวใจของการทำงานในทุกๆ รูปแบบ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ

2. เพื่อบำรุงรักษาพนักงานหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ

3. เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือได้รับประโยชน์สูงสุด

4. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และเสริมทักษะให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น

ขั้นตอนบริหารและจัดบุคคลให้เหมาะกับงาน

1. เริ่มจากขั้นตอนการเลือกหรือรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน โดยกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการตามลักษณะงาน

2. การเลือกเฟ้น หรือกระบวนการคัดเลือกบุคคล เช่น การกรอกแบบฟอร์ม การทำแบบทดสอบ ดูจากประวัติส่วนตัวหรือการตรวจสอบจากหนังสือรับรอง

3. การฝึกอบรม การทดลองงาน หรือให้คำแนะนำในการทำงานเพื่อให้บุคคลที่ได้รับเลือกสามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคคล เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม หรือพัฒนา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล หรือบริหารงานบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร บุคลากร นั้นหากจะอ้างอิงจาก พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ระบุแปลความเอาไว้ว่า บุคลากร คือ “ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น สถานะในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ” ทั้งยังกล่าวได้อีกว่า หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้าน ซอฟแวร์ ฮาร์ดแวร์ มีการทำงานที่เชื่อมโยงกับการบริหารงาน ในด้านสารสนเทศ มีทักษะความสามารถต่อสายงานเหล่านี้ สามารถมีฝีมือที่มีคุณภาพต่อการปฏิบัติงานเหล่านี้เป็นต้น บุคลากรจะถูกพิสูจน์คุณภาพได้ว่ามีความสามารถถ่องแท้หรือไม่ จำเป็นที่จะต้องผ่านกระบวนการเริ่มแรกจากการเสาะหาคัดสรร สามารถผ่านระบบการคัดเลือกที่มีขั้นตอนตามข้อกำหนดของแต่ละองค์กร มีการลงบันทึกทำประวัติ กรอกแบบฟอร์มต่าง ๆ มีการทดสอบ หรือแม้แต่การสอบแข่งขันเข้าทำงาน มีการตรวจเช็คเอกสารรับรองต่าง ๆ จากนั้นจึงมีการประกาศผลคัดเลือก และควรเน้นคัดเลือก

บุคลากรที่มีคุณภาพจริง ๆ ปรากฏจากการใช้เส้นสายที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม หลีกเลียงพฤติกรรมใดก็ตามที่จะนำมาซึ่งความไม่ยุติธรรมกับข้อเท็จจริง เพราะนอกจากจะไม่เกิดประสิทธิภาพที่เที่ยงแท้แก่องค์กรแล้วยังอาจได้รับข้อครหาที่บั่นทอนกำลังใจของทรัพยากรด้านนี้ทั้งหมดได้

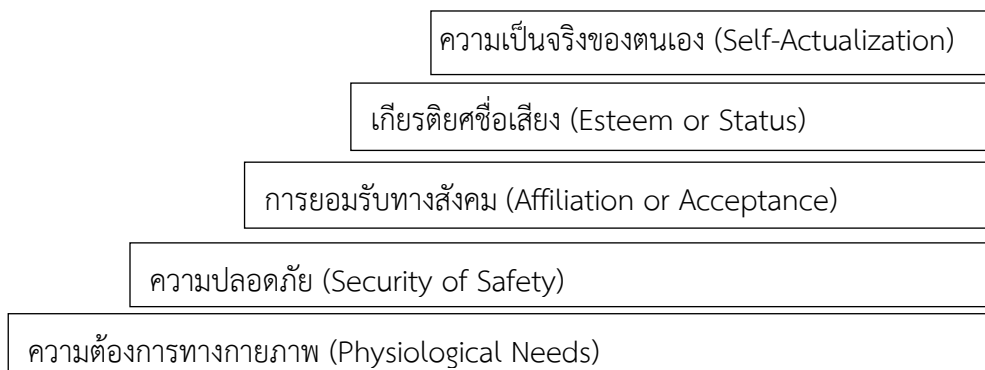
นอกจากนี้องค์การที่ดีควรจะต้องมีการจัดฝึกอบรมเหล่าบรรดาพนักงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ หรืออาจจัดให้มีช่วงระยะเวลาในการทดลองงาน เพื่อทำการประเมินผลการทดลองว่าจะสามารถผ่านมาตรฐานตามข้อกำหนดได้หรือไม่ ซึ่งการจัดอบรมนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนการแบบแผนที่ดีสามารถอบรมพนักงาน จนเกิดการพัฒนา ได้จริง และเมื่ออบรมแล้วผู้รับการอบรมจะต้องนำมาปรับใช้ในสายงานให้ก่อเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นได้อีกด้วย กล่าวได้ว่าบุคลากร ถือเป็นปัจจัยทางทรัพยากรที่จะต้องมีความพิถีพิถัน และตระหนักอยู่เสมอถึงความสำคัญ และเข้าใจในคุณค่าต่อองค์กร ควรจัดการอย่างใส่ใจต่อรายละเอียดไม่ว่าจะในขั้นตอนใด ทั้งการสรรหา การฝึกอบรมหรือการพัฒนา หรือการคัดเลือก และแน่นอนว่าถือเป็นหน้าที่สำคัญที่จะได้ผลดีหรือไม่นั้น ก็ย่อมที่จะต้องขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และการปฏิบัติของผู้บริหาร และฝ่ายบุคคลด้วย จึงจะสามารถทำให้กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลได้ผลลัพธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพได้

โดยปกติการบริหารหรือการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนมักจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในการจัดการหรือการบริหาร 4 ประการ คือ 1. บุคลากร(Man) 2. เงิน (Money) 3. วัสดุ อุปกรณ์(Material) 4. การจัดการ (Management) ทรัพยากรบางอย่างมีในปริมาณที่จำกัด ดังนั้นผู้บริหารมีวิธีการหรือมาตรการอย่างไรในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดทั้งปริมาณ และคุณภาพ ในการนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์(Human Resources) ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นสูงสุดในการ 12 บริหารจัดการ ถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการใด ๆ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ราบรื่น ไม่มี ปัญหาหรืออุปสรรค และสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการ การดำเนินงานกิจการในโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการผลิตทรัพยากร มนุษย์เข้าสู่สังคมทุกระดับ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ในระดับโรงเรียนขึ้นไปจนถึงระดับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลที่เป็นรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีและผู้นำประเทศ การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้บุคลากรอยู่ในองค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการให้ บุคลากรพ้นจากงาน เป็นต้น

สรุปในส่วนนี้ งานบุคลากรถือว่ามีความสำคัญในโครงสร้างของบุคลากร กรุงเทพมหานคร สามัญถือว่าเป็นการดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลเพื่อบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพจะสังเกตได้ว่าเมื่อบุคลากรมีความพร้อมไม่ว่าจะเป็นทักษะความรู้ความสามารถถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

นักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อมาสโลว์ (Maslow) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการหรือแรงจูงใจของมนุษย์ โดยให้ความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่ยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงหรือบุคคลจะมีความต้องการในลำดับต่อไป เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544)



ภาพที่ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow)
มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับชั้น ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

ขั้นที่ 4 ความภาคภูมิใจในตนเอง (Esteem Needs) นอกจากมนุษย์จะมีความต้องการมีเพื่อนฝูงหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการอยากเด่น อยากมีความสำคัญ อยากให้คนอื่นยกย่อง สรรเสริญ

ขั้นที่ 5 ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรืออาจเรียกว่า การบรรลุสัจการแห่งตน (Self-actualization Needs) (Maslow, 1987)

สรุปการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เป็นความต้องการของทุกหน่วยงานที่มุ่งพัฒนาบุคลากรของตนให้ดีขึ้น บางครั้งเรียกว่า การพัฒนาบุคลากร บ้างก็เรียกว่า การพัฒนาขีดความสามารถ บ้างเรียกว่า การพัฒนาสมรรถนะ แต่ความหมายก็คงเป็นไปในลักษณะเดียวกัน นั่นคือ ทำให้คนสามารถนำเอาสิ่งที่ตนเองมีอยู่ออกมาใช้ประโยชน์ โดยนัยนี้จึงต้องอาศัยกระบวนการต่าง ๆ เช่นการศึกษา อบรม การให้แรงเสริม ฯลฯ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นทำประโยชน์ได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม การกระทำได้กล่าวจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่าย มีการจัดการ และมีค่าเสียเวลา เพื่อแลกกับการได้มาของศักยภาพของคนประการสำคัญ คือ ผู้ดำเนินการพัฒนาต้องคำนึงถึงหลักการของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพราะมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรกล มนุษย์มีจิตวิญญาณ จึงต้องอาศัยแรงจูงใจในการพัฒนา

สรุป

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรุงเทพมหานครสำนันั้น บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ หากต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ หรือต้องเป็นคนใจเย็น อดทน ขอบช่วยเหลือ ผู้อื่น เป็นต้น ก็จะไม่สามารถทำงานนั้นได้ดีตามที่องค์การคาดหวัง อีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ ซึ่งก็คือคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรม การทำงานในแบบที่องค์การกำหนดจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์การบรรลุ เป้าประสงค์ที่ต้องการ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและส่งผลต่อประโยชน์สุขของ ประชาชน สมรรถนะของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพของงาน โดยสมรรถนะเกิดจาก องค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ และจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่องค์การต้องการ การนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือกคนที่ชัดเจน น่าเชื่อถือและ ช่วยสนับสนุนให้องค์การเติบโตอย่างยั่งยืน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน

และสร้างขวัญกำลังใจสำหรับผู้ที่มีสมรรถนะตามที่ต้องการและตำแหน่งงาน ต้องการและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อเน้นให้เกิดการพัฒนาความสามารถที่ช่วยให้บุคลากรเติบโตไปพร้อมกับองค์กร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อช่วยในการวางแผนให้เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจและสิ่งที่งานต้องการ เพื่อประโยชน์สูงสุด กับบุคลากรและองค์กรในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- กุลธน ธนาพงศธร. (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร. (2544). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- พิมพ์พิมล พลเวียง. (2549). *ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทพเพ็ญวานิสัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน).
- วิวัฒน์ บุญยภักดี. (2542). *สรุปปัญหาและการป้องกันแก้ไขผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: จุลสารการท่องเที่ยว.
- สาโรช บัวศรี. (2549). *จริยธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงาน ก.ก.. (2554). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554. สืบค้น 2 สิงหาคม 2566, จาก <http://203.155.220.238/csc/index.php/hr-rule/26-act-rule-practices/act/231-2012-10-09-04-08-54>
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน).

- Kossek, E.E. & Block, R.N. (2002). *Managing Human Resource in the 21st Century: From Core Concepts to Strategic Choice*. Cincinnati OH: South-Western College.
- Maslow, A. (1987). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Mondy, R.W. & Mondy J.B. (2008). *Human Resource Management* (9th ed.). Upper Saddle River NJ: Pearson Education.
- Procter, C., (1991). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมิน ผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม*

PARTICIPATION OF LOCAL COMMUNITIES IN THE SOCIAL ENVIRONMENTAL IMPACT ASSESSMENT PROCESS

กนกกุล เพชรอุทัย, วันชัย ธรรมสังการ, เกษตรชัย และหิมา, ปัญญา เทพลิงห์

Kanokkul Phetuthai, Wanchai Dhammasaccakarn, Kasetchai Laeheem, Punya Tepsing

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Suratthani Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: kanokkul.phe@sru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการมุ่งศึกษาความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม เพื่อเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในศึกษาผลกระทบทางบวกและลบจากการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ยั่งยืนทั้งในเรื่องของสิ่งแวดล้อมทางสังคม ทั้งนี้ช่วยลดความขัดแย้งและการประท้วงต่อโครงการ และการพร้อมรับมือกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ดังนั้นการพัฒนาโครงการและกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการตัดสินใจเพื่อให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อพื้นที่และช่วยในการเพิ่มความเชื่อมโยงและความเข้าใจระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชนและชุมชนท้องถิ่น กระบวนการประเมินผลกระทบทางสังคมเป็นการประเมินคาดการณ์ในอนาคตถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับสังคมคล้ายกับการติดตามการดำเนินการนโยบายเฉพาะเรื่อง หรือการพัฒนาโครงการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของความเหมาะสมของชาติ รัฐ หรือกฎหมายตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของรัฐนั้น ๆ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; ชุมชนท้องถิ่น; การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม

*Received October 5, 2023; Revised November 16, 2023; Accepted November 17, 2023

Abstract

This academic article aimed to study the importance of local community participation in the social-environmental impact assessment process to be an important tool in studying the positive and negative impacts of developing projects or activities in a sustainable direction in terms of both the social environment to help reduce conflict and protests the project and being ready to deal with the needs of the people in the area.

Therefore, to develop effective and sustainable projects and activities is necessary to promote the participation of local communities in the decision-making process so that citizens can express their opinions and suggestions about projects or activities that may have an impact on the area and help in increasing connectivity and understanding between government organizations, private sector, and local communities. The social impact assessment process is an assessment of future predictions of what will happen to society, like monitoring the implementation of specific policies. or project development, especially in the context of appropriateness of nations, state, or law according to the environmental policy of that state.

Keywords: Participation; Local Community; Social Environmental Impact Assessment

บทนำ

การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อการพัฒนาและดำเนินงานของโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ รวมถึงมีผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงของจำนวนประชากร การเข้าถึงการจ้าง ตลอดจนความเสียหายทางสังคม และการแตกแยกของชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นการพัฒนาโครงการและกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการตัดสินใจเพื่อให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อพื้นที่และช่วยในการเพิ่มความเชื่อมโยงและความเข้าใจระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชนและชุมชนท้องถิ่น Inter organizational Committee on Guidelines and Principles (1994) ได้ให้ความหมาย กระบวนการประเมินผลกระทบทางสังคมเป็นการประเมินในอนาคต สิ่งที่

เกิดขึ้นกับสังคมคล้ายกับการติดตามการดำเนินการนโยบายเฉพาะเรื่องหรือการพัฒนาโครงการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของความเหมาะสมของชาติ รัฐ หรือกฎหมายตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของภูมุนั้น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันได้มีการแยกรูปแบบการศึกษาผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Impact Assessment SIA) เนื่องจากเป็นรูปแบบทางสิ่งแวดล้อมที่มีบริบทต่างจากสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ กล่าว คือ มีความเป็นนามธรรมสูง และมีความหลากหลายตลอดจนมีความเปลี่ยนแปลงและความแปรปรวนอยู่ตลอดเวลา เช่น ความคิดเห็น ทศนคติ ความเข้าใจ การยินยอม เหล่านี้ไม่สามารถใช้วิธีการศึกษา และเครื่องมือตรวจวัดใด ๆ ทางวิทยาศาสตร์มาทำการชี้วัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ดังนั้นการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมจึงมีความหมายว่า “เป็นการศึกษาผลกระทบของโครงการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับชุมชน คนที่อาศัยอยู่ในชุมชนและสังคม โดยทำการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิตที่จะเกิดขึ้นพร้อมทั้งนำเสนอมาตรการในการลดผลกระทบทางสังคม เพื่อประกอบการพิจารณาทางเลือกโครงการและการปรับเปลี่ยนโครงการให้สอดคล้องกับสภาพชุมชนและสังคมในพื้นที่และให้เกิดประโยชน์ รวมถึงลดผลกระทบทางลบแก่ชุมชนให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้ตัดสินใจโครงการพิจารณาว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นจะเป็นที่ยอมรับได้ และคุ้มค่างับประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากโครงการหรือไม่” (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2564) จะเห็นได้ว่าที่ผ่านมาการประเมินผลกระทบทางสังคมถูกตัดตอนการศึกษาเพื่อประเมินผลกระทบเฉพาะในด้านสิ่งแวดล้อมเพียงด้านเดียวและยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์เดิมของการดำเนินการศึกษา คือ เพื่อทำการคาดคะเนผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากโครงการพัฒนา และจัดทำมาตรการเพื่อหลีกเลี่ยงและลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ปราศจากผลกระทบทางสังคมเป็นหลักจากการศึกษาการพัฒนาจากโครงการต่าง ๆ

การประเมินผลกระทบทางสังคม (Social Impact Assessment : SIA) หรือเรียกโดยย่อว่า เอสไอเอ เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม เป็นการศึกษาผลกระทบโครงการที่จะเกิดขึ้นในชุมชนท้องถิ่น คนที่อาศัยในชุมชนและสังคม SIA จะคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง ด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิตที่จะเกิดขึ้นพร้อมทั้งนำเสนอมาตรการในการลดผลกระทบทางสังคม เพื่อประกอบการพิจารณาทางเลือกโครงการและการปรับเปลี่ยนโครงการให้สอดคล้องกับสภาพชุมชนและสังคมในพื้นที่ (สฤณี อาชวานันทกุล และภัทราพร แยมล่อ, 2560) และให้เกิดประโยชน์รวมถึงลดผลกระทบทางลบแก่ชุมชนและสังคมให้มากที่สุด เพื่อให้ตัดสินใจโครงการพิจารณาว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นจะเป็นที่ยอมรับได้ และคุ้มค่างับประโยชน์ที่จะได้รับหรือไม่กับชุมชนท้องถิ่น ผู้มีพันธได้ตระถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการ SIA จึงศึกษา

ค้นคว้ารวบรวมเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อสร้างข้อสรุปให้ครอบคลุมในประเด็นที่ศึกษา

กระบวนการและขั้นตอนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม (SIA)

“การพัฒนาโครงการยุคก่อน ๆ นักพัฒนามองเพียง 3 ด้านหลัก คือ 3E : Economy - Engineering และ Environment ก็สามารถเดินโครงการได้แต่ในปัจจุบันเหตุการณ์บ้านเมืองได้เปลี่ยนไปมากมาย โดยเฉพาะสิทธิเสรีภาพของชุมชนที่มีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชนที่มีอยู่มากมาย ทำให้เกิดปัญหาการคัดค้านกันอยู่ประจำทั่วเมืองไทย จึงจำเป็นต้องเพิ่มเงื่อนไขในการพิจารณาจาก 3E เป็น 4E โดยการเพิ่ม Equity ซึ่งต้องศึกษาความเท่าเทียมกันหลาย ๆ ด้านเช่น ผลประโยชน์ที่มีความเป็นธรรมที่เกิดจากโครงการ ความสมดุลในเชิงนิเวศความมั่นคงของชุมชน และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนจากการพัฒนา ซึ่งแต่ละท้องถิ่นไม่เหมือนกันจะต้องศึกษารายละเอียดแต่ละที่ให้เกิดความชัดเจน อย่างน้อยต้องมีเพิ่มขึ้นมา 3S คือ Sociology Security และ Sustainability และเป็นการพัฒนาโครงการในเชิงบูรณาการและสร้างสรรค์ จะทำให้สังคมไทยมีความเท่าเทียมกัน ลดช่องว่างของปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้าบนฐานของการพัฒนามีคุณภาพและคุณธรรม เพื่อคุณประโยชน์แก่สังคมไทยอย่างยั่งยืนแท้จริงตลอดไป การศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันจึงใช้รูปแบบการศึกษาแบบสหวิทยาการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าสามารถที่จะทำการศึกษาสีเขียวอย่างเกิดความครอบคลุม มองเห็นความสัมพันธ์อย่างสอดคล้องจะเห็นได้ว่าในกลุ่มทรัพยากรคุณภาพชีวิตในด้านนามธรรม คือ ด้านสังคม นั้นจะมีผลต่อการตัดสินใจดำเนินโครงการพัฒนามากที่สุดในปัจจุบัน เนื่องจากในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้ให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนในการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม กระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมกำหนดให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วม (People Participation) ในกระบวนการทำประชาพิจารณ์ ซึ่งหมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือก และการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ประชาชนจึงเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้รับการตอบสนองจากประชาชนในภาคต่าง ๆ โดยเฉพาะโครงการพัฒนาที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Chaker et al., 2006) กระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นกระบวนการที่ออกแบบมาเพื่อประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมของโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

กระบวนการ SIA มักประกอบด้วยขั้นตอนหลายขั้นตอน ดังนี้ 1. การกำหนดขอบเขต ขั้นตอนแรกคือการกำหนดขอบเขตของการประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมถึงการระบุโครงการหรือกิจกรรมที่จะถูกประเมินและพื้นที่ที่จะได้รับผลกระทบ 2. การเก็บข้อมูล ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรม เช่น ข้อมูลทางทรัพยากรธรรมชาติ, ข้อมูลทางสังคมของชุมชนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการประเมินผลกระทบ 3. การวิเคราะห์ผลกระทบ ขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อระบุผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการหรือกิจกรรม การวิเคราะห์นี้มาเน้นการใช้เครื่องมือและวิธีการทางวิชาการ 4. การระบุและการประเมินผลกระทบ ขั้นตอนนี้เป็นการระบุและประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ได้จากการวิเคราะห์ รวมถึงการระบุความรุนแรงและความยากลำบากของผลกระทบ 5. การวิเคราะห์ทางเลือกการ SIA บ่งชี้ถึงทางเลือกที่สามารถใช้ในการลดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และการวิเคราะห์ทางเลือกที่อาจเป็นไปได้สำหรับโครงการหรือกิจกรรม และ 6. การจัดทำรายงาน ขั้นตอนสุดท้ายคือการจัดทำรายงาน SIA ซึ่งรวมถึงข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากกระบวนการ SIA รายงานนี้จะถูกนำเสนอให้กับผู้ตัดสินใจและสาธารณะเพื่อให้ทราบถึงผลกระทบและทางเลือกที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ (สฤณี อาชวานันทกุล และภัทราพร แยมละออ, 2560)

สรุปได้ว่าการดำเนินโครงการในปัจจุบันการคำนึงถึงสิทธิการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นเพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจการดำเนินโครงการในพื้นที่เพราะกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นเครื่องมือที่จะช่วยคาดการณ์ความเสี่ยง หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ “ประชาชน” จึงเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการดังกล่าว จะต้องเปิดโอกาสให้คนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน อีกทั้งการกระบวนการที่สำคัญที่สุด คือ การทำประชาพิจารณ์ ซึ่งเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลกระทบทางสังคม

บทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม

ขรรค์เพชร ขายทวีป (2552) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการประเมินผลกระทบทางสังคมในประเทศไทยนั้น แม้ว่าการวางแผนในการพัฒนาเป็นบทบาทหน้าที่ของรัฐบาล ดังเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับแรก พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา แต่ในปัจจุบันภาคประชาชนเริ่มเข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการ

ขับเคลื่อนการพัฒนามากยิ่งขึ้นในการดำเนินโครงการพัฒนาใด ๆ ตามกฎหมาย เห็นได้จากกฎหมายแม่บทอย่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 67 กล่าวถึงสิทธิชุมชน หมายถึง สิทธิร่วม เหนือทรัพย์สินของชุมชน สิทธิการใช้เอาความยั่งยืนของระบบนิเวศ และเพื่อความอยู่รอดของชุมชนจึงเป็นสิทธิพื้นฐานของชุมชน สิทธิของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมกับรัฐและชุมชนในการอนุรักษ์ บำรุงรักษา และการได้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพ และในการคุ้มครอง ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ดำรงอยู่ได้อย่างปกติและต่อเนื่องในสิ่งแวดล้อมที่จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ หรือคุณภาพชีวิตของตนย่อมได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550, 2550) การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนอย่างรุนแรงทั้งทางด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และสุขภาพ จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้ศึกษาประเมินผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนในชุมชน และจัดให้อิสระซึ่งประกอบด้วยผู้แทนองค์การเอกชนด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพและผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม หรือทรัพยากรธรรมชาติ หรือด้านสุขภาพ ให้ความเห็นประกอบก่อนมีการดำเนินการดังกล่าว โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญของการพัฒนาในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นองค์กรชุมชนขนาดเล็กไปจนถึงการพัฒนา ประเทศที่จำเป็นต้องใช้เสียงของภาคประชาชนในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ในขณะเดียวกัน Craig (1990) มองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายของทางการเมืองและเป็นส่วนสำคัญในการทำความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและกำหนดทิศทาง แนวทางที่ใช้กระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม ศึกษาชุมชน เช่น การวางแผนระดับภูมิภาค และในนโยบายข้ามวัฒนธรรมเน้นไปที่วิธีที่มุ่งเน้นทางการเมืองเพื่อสามารถประเมินปัจจัย เช่น ผลกระทบทางวัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต และสะท้อนให้เห็นถึงการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในทางการเมือง Gulakov & Vanclay, (2019) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินผลกระทบทางสังคมและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสหพันธรัฐรัสเซีย : ความเป็นตัวแทน ความรอบคอบ และอิทธิพลระบุข้อกำหนดสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการประเมินผลกระทบของรัสเซีย และวิเคราะห์แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการโดยการทบทวนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดำเนินการสำหรับโครงการท่อส่งก๊าซ South Stream ตามข้อกำหนดระดับชาติและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดระดับสากล เช่น มาตรฐานประสิทธิภาพของบริษัทการเงินระหว่างประเทศสรุปได้ว่ากระบวนการของรัสเซียสะท้อนถึง SIA แบบดั้งเดิม จุดอ่อนหลักคือการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่ดีและการวางแผนกิจกรรมการมีส่วนร่วม

กระบวนการ SIA/EIA ของรัสเซียไม่สอดคล้องกับหลักการของการเป็นตัวแทนของผู้มีส่วนได้เสีย และไม่ได้ช่วยให้ผู้คนมีส่วนร่วม หรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจได้อย่างเพียงพอ

Zakaria et al (2023) ได้ศึกษา เรื่อง การประเมินผลกระทบทางสังคม (SIA) ของโครงการสะพาน Tamale ในประเทศกานา: แนวทางปฏิบัติในการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดีขึ้นหรือแย่ลง? วิธีการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา พบว่าพิจารณาการประเมินผลกระทบทางสังคม (SIA) ของโครงการสะพาน Tamale จากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่ามีการใช้ช่องทางการสื่อสารจำนวนมากเพื่อติดต่อกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ ถึงแม้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้นมีส่วนร่วมบ่อยครั้ง แต่ก็ไม่ได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และพบว่าการวางแผนการสื่อสารเป็นเทคนิคการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งปัญหาการสื่อสารถือเป็นอุปสรรคสำคัญในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กล่าวโดยสรุปบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการ SIA มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากช่วยให้ความต้องการของชุมชนท้องถิ่นถูกสนับสนุนและคำนึงถึงมีการพิจารณาผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมที่อาจได้รับผลกระทบได้ในปัจจุบันและอนาคต

บทบาทขององค์กรและรัฐบาลในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมในท้องถิ่น

บทบาทขององค์กรและรัฐบาลในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมระดับท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนและสร้างความเท่าเทียมในชุมชน สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 บทบาทขององค์กรและรัฐบาลในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมระดับท้องถิ่น

บทบาทขององค์กร	บทบาทของภาครัฐ
1) การระดมทุนและดำเนินโครงการ: องค์กรส่วนท้องถิ่นหรือนิติบุคคลอาจเป็นผู้ดำเนินโครงการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยการระดมทุนและดำเนินโครงการที่ให้ประโยชน์แก่ชุมชน เช่น องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่สร้างโครงการพัฒนาสวนสาธารณะในพื้นที่ที่เป็นที่นิยมของชุมชน	1) การวางหลักเกณฑ์และกฎหมาย: รัฐบาลมีบทบาทในการกำหนดหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ SIA และการให้การสนับสนุนในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยตัวอย่างเช่น การกำหนดมาตรฐานคุณภาพอากาศ หรือการควบคุมมลพิษ

ตารางที่ 1 บทบาทขององค์กรและรัฐบาลในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมระดับท้องถิ่น (ต่อ)

บทบาทขององค์กร	บทบาทของภาครัฐ
2) การให้คำแนะนำและความร่วมมือ: องค์กรสามารถให้คำแนะนำและความร่วมมือในกระบวนการ SIA โดยรับรู้และยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลกระทบและการระบุแนวทางที่ดีที่สุด	2) การตรวจสอบและการควบคุม: รัฐบาลมีหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยตัวอย่างเช่น การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการจัดการขยะที่เกี่ยวข้องกับโครงการขนาดใหญ่ในเมือง
3) การสร้างความตั้งใจในความยั่งยืน: องค์กรสามารถช่วยสร้างความตั้งใจในความยั่งยืนและการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนท้องถิ่น โดยการสนับสนุนโครงการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่น้อยที่สุดและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีวิสัย เช่น องค์กรนิติบุคคลที่เน้นการลดการใช้พลังงานในการผลิต	3) การสนับสนุนการศึกษาและการที่มาเรียนรู้: รัฐบาลสามารถสนับสนุนการศึกษาและการที่มาเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการ SIA ในชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่น โดยการสร้างความเข้าใจในกระบวนการและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงการสนับสนุนการสร้างความมั่นใจกับชุมชนท้องถิ่น

ที่มา: (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2549)

จากตารางอาจกล่าวได้ว่า บทบาทขององค์กรและรัฐบาลในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมระดับท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากมีผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและความเป็นอยู่ของชุมชนในพื้นที่นั้นองค์กรและรัฐบาลมีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมในชุมชน โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน และการเป็นตัวกลางในการประสานงาน องค์กรและรัฐบาลสามารถเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างส่วนต่าง ๆ ในชุมชน เช่น การเชื่อมโยงกับภาคเอกชน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรและคณะกรรมการท้องถิ่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม นอกจากนี้การสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าร่วมของชุมชนองค์กรและรัฐบาลสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งส่งผลให้มีความเชื่อมโยงกับการตัดสินใจและมีความเข้าใจที่ดีต่อผลกระทบต่าง ๆ ของโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการเสริมสร้างนโยบายและกฎหมายที่สนับสนุนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม รัฐบาลมีบทบาทในการสร้างนโยบายและกฎหมายที่สนับสนุนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถช่วยให้กระบวนการนี้เป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการมีบทบาทและการมี

ทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรและรัฐบาลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมในระดับท้องถิ่น เพื่อให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อการพัฒนาและความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว

ข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม

ข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม และความซับซ้อนที่อาจเป็นอุปสรรคต่าง ๆ ดังนี้ 1. ความขัดแย้งของความต้องการ ชุมชนท้องถิ่นอาจมีความต้องการและมุ่งหวังที่แตกต่างกัน อาจมีแรงกดดันในการตัดสินใจที่อาจทำให้การมีส่วนร่วมเรียนรู้สูญเสีย 2. ความสามารถในการมีส่วนร่วม ชุมชนท้องถิ่นอาจขาดความสามารถทางการศึกษาหรือการทำงานที่จำเป็นในกระบวนการ SIA ที่อาจทำให้การมีส่วนร่วมเป็นไปได้ยาก 3. ข้อมูลที่จำเป็น ชุมชนท้องถิ่นอาจไม่มีข้อมูลที่เพียงพอหรือไม่มีการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการทำให้การประเมินผลกระทบเป็นไปอย่างเหมาะสม 4. ข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูล บางครั้งองค์กรหรือหน่วยงานอาจมีข้อจำกัดในการให้ข้อมูล หรือการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมนี้อาจเป็นอุปสรรคในการทำให้มีการมีส่วนร่วมของชุมชน 5. ความไม่มั่นคงในการมีส่วนร่วม บางชุมชนอาจมีความไม่มั่นคงในการมีส่วนร่วมในกระบวนการ SIA เนื่องจากเขาอาจกังวลว่าการเข้าร่วมอาจทำให้เสี่ยงต่อการสูญเสียหรือผลกระทบต่อชุมชน และ 6. ความซับซ้อนของกระบวนการ กระบวนการ SIA เองมีความซับซ้อน ซึ่งอาจทำให้ชุมชนท้องถิ่นรู้สึกยากที่จะเข้าร่วมและทำความเข้าใจ (ฐิติศักดิ์ บุญปราโมทย์, 2554)

ดังนั้นการเรียนรู้และจัดการกับข้อจำกัดเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกระบวนการ SIA ที่มีความยั่งยืนและเป็นธรรม เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถมีส่วนร่วมในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในกระบวนการ SIA ของโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชนท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดผลกระทบตามมาได้

การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ

Esteves et al. (2012) ได้ศึกษาเรื่องแนวปฏิบัติที่ดีและทันสมัยในกระบวนการประเมินผลกระทบทางสังคม ว่า การประเมินผลกระทบทางสังคม (SIA) ปัจจุบันถือเป็นกระบวนการจัดการประเด็นการพัฒนาสังคมสนับสนุนประชาชนที่ได้รับผลกระทบมีส่วน

ร่วม และหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลต้องเพิ่มความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยงและมีมาตรการต่อผลกระทบเชิงลบ และเพื่อเพิ่มผลประโยชน์เชิงบวกของการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ควรเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาสและผู้ด้อยโอกาส และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นกับชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องคำนึงถึง เรื่อง วัฒนธรรมของชุมชน อำนาจ สิทธิมนุษยชน เพศ ความยุติธรรม สถานที่ ความยืดหยุ่น และการดำรงชีวิตที่ยั่งยืนของท้องถิ่น การพัฒนาทางเศรษฐกิจนั้นจะต้องมีการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด อีกทั้งสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2549) และ ฐิติศักดิ์ บุญปราโมทย์ (2554) ระบุว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการ SIA เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการนี้มีประสิทธิภาพ และทำให้มีผลกระทบที่น้อยที่สุดต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องมี 9 ประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1. สร้างการเข้าใจและความไว้วางใจ เป็นการสร้างความเข้าใจในกระบวนการ SIA และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การสร้างความเข้าใจเหล่านี้ช่วยให้ชุมชนไว้วางใจในกระบวนการ และสามารถรับผิดชอบในการมีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น 2. การสร้างชุมชนท้องถิ่น สร้างการรวมกลุ่มของชุมชนท้องถิ่นและองค์กรท้องถิ่นที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ SIA เพื่อให้มีเสียงของชุมชนที่แข็งแกร่งและมีน้ำหนักในกระบวนการตัดสินใจ 3. การสร้างแนวทางสื่อสาร สร้างแนวทางสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสให้ชุมชนทราบเกี่ยวกับกระบวนการ SIA และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง สื่อสารควรเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับชุมชน 4. การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เชิญชวนชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับ SIA โดยการจัดประชุมสาธารณะ การทำการสำรวจข้อมูล และการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลกระทบ 5. การสนับสนุนการศึกษาและการสร้างความเข้าใจ สนับสนุนการศึกษาและการสร้างความเข้าใจในกระบวนการ SIA และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นนี้สามารถทำได้โดยการจัดสร้างสถานที่ให้เรียนรู้และการอบรมสำหรับชุมชน 6. การรับฟังและการถือคำแนะนำ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากชุมชน และการถือคำแนะนำที่ได้รับในขณะที่ตัดสินใจเกี่ยวกับ SIA ช่วยให้ชุมชนรู้สึกว่าการเสียงของพวกเขาได้รับการพิจารณา 7. การสร้างระบบการติดตามและการรายงาน สร้างระบบการติดตามผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่แสดงให้เห็นถึงความคืบหน้าของโครงการและการรายงานผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับชุมชน 8. การสนับสนุนการรักษาความยั่งยืน สนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่น้อยที่สุดและมีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้อยู่ในสภาพที่ยั่งยืน และ 9. การระบุข้อควรปรับปรุง ในกรณีที่พบปัญหาหรือข้อขัดแย้ง การระบุข้อควรปรับปรุงและการมีส่วนร่วมในการหาวิธีการแก้ไขเป็นสิ่งสำคัญ โดยสรุปการสร้างการมีส่วนร่วม

ร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีประสิทธิภาพมีขั้นตอนและประการที่สำคัญต่อการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมจริง ดังนี้ 1. การสร้างการเข้าใจและการเผชิญหน้ากับปัญหาขั้นแรก คือ การให้ข้อมูลและการเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมในพื้นที่ การติดตามและประเมินสถานการณ์ปัจจุบันจะช่วยให้เข้าใจปัญหาอย่างถูกต้องและเป็นฐานในการดำเนินการต่อไป 2. การเปิดโอกาสและการสร้างพื้นที่สำหรับการมีส่วนร่วม การสร้างพื้นที่ที่เป็นกลางสำหรับการเข้าร่วมและการสนับสนุนการสนทนา การประชุม หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเปิดโอกาสให้กับชุมชนทั้งหมดมีส่วนร่วมและส่งเสริมความหลากหลายในการมีส่วนร่วม 3. การสร้างความเข้าใจชุมชนและความรับผิดชอบ การสร้างความเชื่อมโยงและความเข้าใจในชุมชน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เช่น การสร้างความตั้งใจในการรักษาสิ่งแวดล้อมและสร้างความรับผิดชอบต่อซึ่งกันและกันในการดำเนินการต่าง ๆ 4. การสนับสนุนและการสร้างความรู้ การให้ข้อมูลและการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลและปัญหาสิ่งแวดล้อมทางสังคม ที่ชัดเจนและเข้าถึงได้ง่าย ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการ 5. การรับฟังและการปรับเปลี่ยน การมีการรับฟังความคิดเห็นและการปรับเปลี่ยนในกระบวนการประเมินผล ซึ่งช่วยให้ชุมชนรู้สึกว่าเสียงของพวกเขาได้รับการพิจารณาและเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ และ 6. การทำงานร่วมกันและความร่วมมือ การมีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำองค์กรและชุมชน เพื่อให้กระบวนการมีประสิทธิภาพและมีผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังส่งเสริมความร่วมมือในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลสิ่งแวดล้อม การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผลการประเมินมีความถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืนในชุมชนนั้น ๆ อีกทั้งยังส่งเสริมความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชนในการดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืนในอนาคต

สรุป

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นเครื่องมือการเสริมสร้างการเข้าใจ และการยอมรับจากชุมชนท้องถิ่นสำหรับการพัฒนาโครงการภาครัฐ และอีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งและการช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเพื่อการกระตุ้นการพัฒนาท้องถิ่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการหรือกิจกรรมที่วางแผน ซึ่งช่วยในการระบุและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่อาจถูกทำลายหรือเสื่อมโทรมได้ และช่วยในการรักษาความสมดุลของระบบนิเวศและความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ ดังนั้นการมีส่วนร่วมของชุมชน

ท้องถิ่นในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อพื้นที่ของชุมชนท้องถิ่น และช่วยในการเพิ่มความเชื่อมโยงและความเข้าใจระหว่างองค์กรและชุมชนท้องถิ่น สามารถสร้างข้อมูล และข้อเสนอแนะที่สำคัญเพื่อปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมในการสร้างนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และความเท่าเทียมสำหรับทุกคน ในขณะที่กระบวนการและบทบาทของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมประกอบไปด้วย 5 ประเด็นดังนี้

1. การเข้าร่วมและการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบทางตรงต่อโครงการหรือกิจกรรมที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ของชุมชน ดังนั้นการเข้าร่วมและการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการ SIA ช่วยให้สามารถแสดงความคิดเห็นและสนับสนุนการตัดสินใจในทางที่ดีที่สุดสำหรับชุมชนท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมและสังคมในท้องถิ่น

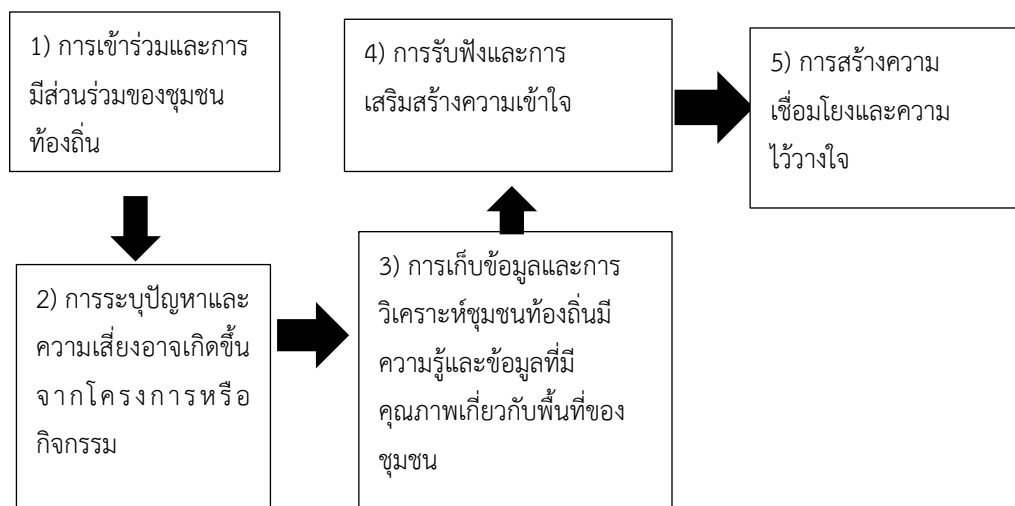
2. การระบุปัญหาและความเสี่ยง ชุมชนท้องถิ่นมีความรู้และประสบการณ์ในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยในการระบุปัญหาและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการหรือกิจกรรม นี้ช่วยในการพิจารณาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบที่เป็นอันตราย

3. การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ชุมชนท้องถิ่นมีความรู้และข้อมูลที่มีคุณภาพเกี่ยวกับพื้นที่ของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยในการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับผลกระทบทางสังคม

4. การรับฟังและการเสริมสร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากชุมชน นี้ช่วยในการสร้างความเข้าใจระหว่างองค์กรและชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้ความต้องการของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกัน

5. การสร้างความเชื่อมโยงและความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมของชุมชนช่วยสร้างความเชื่อมโยง และความไว้วางใจระหว่างองค์กรและชุมชนนี้จะช่วยในการลดความขัดแย้ง และช่วยในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในที่มีมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ผู้เขียนจึงสรุปเป็นโมเดลกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม 5 ขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 1 การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม

จากภาพที่ 1 การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมนั้นเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น กระบวนการมีส่วนร่วมทั้ง 5 ขั้นตอนนี้เป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมนั้นเป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน มีผลกระทบน้อยที่สุดต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนท้องถิ่นที่ อีกทั้งยังเป็นการติดตามและตรวจสอบโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นความเสี่ยง หรือผลกระทบจากการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมเหล่านี้ในอนาคตควรจะต้องการเพิ่มความเข้าใจและการเตรียมพร้อมในการจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนของชุมชนท้องถิ่น และการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพราะประชาชนมีความสำคัญจำเป็นจะต้องทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจในกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคมในอนาคตจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของการศึกษาครั้งนี้ ส่วนบนของฟอร์ม ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายปฏิบัติ 1. ภาครัฐควรสร้างความเข้าใจกับชุมชนท้องถิ่นในด้านการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพียงพอในการอบรมและสร้างความเข้าใจให้กับชุมชนท้องถิ่นเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมทางสังคม 2. การสร้างชุมชนท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างโครงสร้างการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างและชัดเจนเพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นสามารถร่วมสนับสนุนในกระบวนการประเมินสร้างช่องทางสื่อสารและการติดต่อที่เปิดกว้างแก่ชุมชนท้องถิ่นเพื่อให้เห็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และการสนับสนุนความหลากหลาย สร้างพื้นที่ที่สามารถรับฟังและรับความ

คิดเห็นจากชุมชนท้องถิ่นที่มีความหลากหลายในวัดค่าผลกระทบทางสังคมต่าง ๆ 3. ควรมีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของกลุ่มอื่น ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผลกระทบทางสังคม เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการเผยแพร่ข้อมูลและผลการประเมินผลกระทบทางสังคมที่เป็นรายเล็ก ๆ และตรงจุดตามความต้องการของชุมชนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- ขรรค์เพชร ชายทวีป. (2552). *ผู้ทรงสิทธิชุมชนตามรัฐธรรมนูญ* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตคณะนิติศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติศักดิ์ บุญปราโมทย์. (2554). แนวทางการทำ SEA และการมีส่วนร่วมของชุมชนสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรธรณี. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550, 24 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา*. เล่มที่ เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก.
- สฤณี อาชวานันทกุล และภัทราพร แยมละออ. (2560). *คู่มือการประเมินผลลัพธ์ทางสังคม และผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2549). *แนวทางการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม .
- สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2564). *การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.onep.go.th/>.
- Chaker, A. et al. (2006). A review of strategic environmental assessment in 12 selected countries. *Environmental Impact Assessment Review*, 26(1), 15-56.
- Craig, D. (1990). Social impact assessment: Politically oriented approaches and applications. *Environmental Impact Assessment Review*, 10(1-2), 37-54.
- Esteves, A. et al. (2012). Social impact assessment: the state of the art. *Impact assessment and project appraisal*, 30(1), 34-42.

- Gulakov, I. & Vanclay, F. (2019). Social impact assessment and stakeholder engagement in the Russian Federation: representativeness, deliberativeness and influence. *Environmental Impact Assessment Review*, 75, 37-46.
- Inter organizational Committee on Guidelines and Principles. (1994). Guidelines and Principles for Social Impact Assessment. *Impact Assessment*, 12(2), 107-52.
- Zakaria, et al. (2023). Social impact assessment (SIA) of the Tamale viaduct project in Ghana: Stakeholders management practices, better or worse? Heliyon.

พลังงานทดแทน ทางเลือกใหม่ของประเทศ* RENEWABLE ENERGY, THE NEW CHOICE OF THE COUNTRY

เทพ เทพวัฒนปิยกุล

Thep Thepwattanapiyakul

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: thep.thepwattanapiyakul@gmail.com

บทคัดย่อ

โลกในปัจจุบันได้เกิดการพัฒนาและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านประชากร ที่อยู่อาศัย การคมนาคม การติดต่อสื่อสาร ทำให้ความต้องการด้านพลังงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว การใช้เชื้อเพลิงในปริมาณมากนั้น ไม่เพียงแต่มีความผันผวนไปในแนวทางที่สูงขึ้นตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองของโลก แต่ยังส่งผลถึงสภาวะโลกร้อนที่ส่งผลกระทบต่อมนุษย์ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ และยังมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสาเหตุหลักของภาวะโลกร้อนเกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ การใช้พลังงานเชื้อเพลิง อีกทั้งยังใช้สารเคมีที่มีส่วนประกอบของก๊าซเรือนกระจก ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่ใช้เชื้อเพลิง เช่น ก๊าซธรรมชาติ ถ่านหิน และน้ำมัน มากกว่าร้อยละ 90 ของเชื้อเพลิงทั้งหมดในการผลิตกระแสไฟฟ้า ดังนั้น พลังงานทดแทนเป็นทางเลือกใหม่ที่จะช่วยลดการใช้พลังงานจากแหล่งเชื้อเพลิงที่จะหมดไปในอนาคตและลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม พลังงานไอน้ำ พลังงานไอบีความร้อนจากพื้นผิวโลก และพลังงานไบโอมาสส์ เมื่อมีการนำพลังงานทดแทนมาใช้ในประเทศอย่างกว้างขวาง จะช่วยสร้างงานและเพิ่มโอกาสในการลดการนำเข้าเชื้อเพลิงจากต่างประเทศ อีกทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงในการที่จะมีการขาดแคลนพลังงานในอนาคต

คำสำคัญ: พลังงานทดแทน; ทางเลือกใหม่; อนุรักษ์พลังงาน

*Received September 9, 2022; Revised August 11, 2023; Accepted August 18, 2023

Abstract

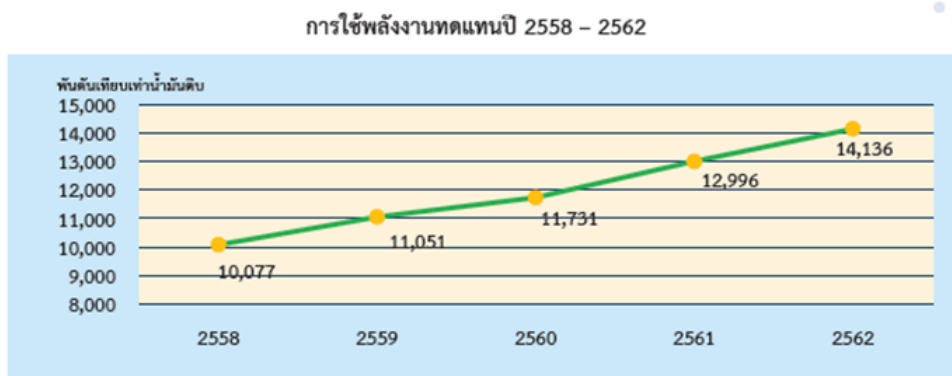
The world today has developed and expanded rapidly, both in terms of population, housing, transportation, communication. causing the demand for energy to increase rapidly. The use of fuel in large quantities, not only the higher volatility according to the world's economics and political situation, but also global warming that affects humans, the environment, including other living beings, and likely to become more and more severe. The main cause of global warming is caused by various human activities. Fuel, energy that also use chemicals that contain greenhouse gases. Thailand is a country that uses fuels such as natural gas, coal, and oil for more than 90% of all fuels to generate electricity. Renewable energy is a new alternative to reduce energy consumption from fuel sources that will run out in the future and reduce greenhouse gas emissions. There is continuous development, including solar energy, wind energy, steam energy, heat storage vapor energy from the earth's surface and biomass energy. When renewable energy is widely used in the country It will help create jobs and increase opportunities to reduce fuel imports from abroad. It also reduces the risk of future energy shortages.

Keywords: Renewable Energy; New Options; Conserve Energy

บทนำ

ปัจจุบันภาครัฐและภาคเอกชนจากหลาย ๆ ประเทศ ได้พยายามศึกษาวิจัยเพื่อหาพลังงานทดแทนที่ไม่กระทบกับสิ่งแวดล้อม ช่วยประหยัดพลังงานและสามารถใช้พลังงานทดแทนที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าพลังงานเชื้อเพลิงที่ใช้ในปัจจุบันซึ่งมีแนวโน้มจะหมดไปในอนาคตอันใกล้นี้ สำหรับประเทศไทยมีผู้ผลิตพลังงานทดแทนมากและหลากหลาย หลายบริษัทได้ดำเนินการผลิตพลังงานทดแทนตามความถนัดและความสามารถของบริษัทที่พยายามศึกษาและค้นหาลังงานทดแทนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ และมีประสิทธิภาพดียิ่งกว่าพลังงานแบบเดิม เพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย ลดปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อมของโลก รวมทั้งช่วยประหยัดพลังงาน (โยธิน บ่อมปรการ, 2557) ซึ่งทราบได้จากรายงานพลังงานทดแทนของประเทศไทย 2562 (ภาพที่ 1) พบว่า ประเทศไทยมีการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจาก

นโยบายการพัฒนาพลังงานทดแทน ที่มีเป้าหมายให้มีการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม นอกจากจะเป็นการลดการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิลแล้ว ยังเป็นการลดการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศอีกด้วย เนื่องจากการพัฒนาพลังงานทดแทนของประเทศไทยในปัจจุบันจะใช้พลังงานที่ผลิตภายในประเทศเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย แสงอาทิตย์ ลม พลังน้ำ ชีวมวล ก๊าซชีวภาพ ชยะ และ เชื้อเพลิงชีวภาพ (เอทานอลและไบโอดีเซล) โดยที่การใช้พลังงานทดแทนดังกล่าว จะใช้ในรูปแบบของไฟฟ้า ความร้อนและเชื้อเพลิงชีวภาพ (กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน, 2562)



ภาพที่ 1 รายงานการใช้พลังงานทดแทนปี 2558-2562
ที่มา: กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (2562)

ปัจจุบันภาครัฐมีนโยบายผลักดันให้มีการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากจะส่งผลให้มีการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้นแล้ว ยังส่งผลให้ภาคเอกชนมีความสนใจที่จะลงทุนในอุตสาหกรรมพลังงานทดแทนอีกด้วย โดยในปี 2564 พบว่า การลงทุนด้านพลังงานทดแทนจากการสนับสนุนของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) คิดเป็นมูลค่า 1,162.1 ล้านบาท ในส่วนของการลงทุนด้านพลังงานทดแทนจากการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (บีโอไอ) คิดเป็นมูลค่า 17,847.9 ล้านบาท (กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน, 2564)

พลังงานทดแทน

พลังงานทดแทน (Alternative Energy) หมายถึง พลังงานที่นำมาใช้แทนน้ำมัน เชื้อเพลิงและก๊าซธรรมชาติสามารถแบ่งตามแหล่งที่ได้มาออกเป็น 2 ประเภท คือ พลังงานจากแหล่งที่ใช้แล้วหมดไปเรียกว่า พลังงานสิ้นเปลือง (Nonrenewable Energy) ได้แก่

ถ่านหิน ก๊าซธรรมชาติ นิวเคลียร์ หินน้ำมัน เป็นต้น และพลังงานอีกประเภทหนึ่งเป็นแหล่งพลังงานที่ใช้แล้ว สามารถหมุนเวียนมาใช้ได้อีกเรียกว่า พลังงานหมุนเวียน (renewable energy) ได้แก่ แสงอาทิตย์ ลม ชีวมวล น้ำ และไฮโดรเจน เป็นต้น พลังงานทดแทนประเภทที่ 2 นี้เป็นพลังงานที่สะอาด ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นแหล่งพลังงานที่มีการพัฒนา การศึกษา การค้นคว้า การทดสอบ ตลอดจนส่งเสริมและเผยแพร่ เพื่อให้มีการผลิตและการใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลาย ซึ่งมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมทั้งทางด้านเทคนิค เศรษฐกิจ และสังคม (มณฑาสินี หอมหวาน, 2555) โดยชนิดของพลังงานทดแทนที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่

1. พลังงานแสงอาทิตย์ ดวงอาทิตย์เป็นแหล่งพลังงานจำนวนมหาศาลให้แก่โลก พลังงานจากดวงอาทิตย์จัดเป็นพลังงานหมุนเวียนที่สำคัญที่สุด เป็นพลังงานสะอาดไม่ทำปฏิกิริยาใดๆ อันจะทำให้สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เซลล์แสงอาทิตย์จึงเป็นสิ่งประดิษฐ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ชนิดหนึ่ง ที่ถูกนำมาใช้ผลิตไฟฟ้า เนื่องจากสามารถเปลี่ยนแสงอาทิตย์ให้เป็นพลังงานไฟฟ้าได้โดยตรง ส่วนใหญ่เซลล์แสงอาทิตย์ทำมาจากสารกึ่งตัวนำพวกซิลิคอน มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนพลังงานแสงอาทิตย์ให้เป็นพลังงานไฟฟ้าได้สูงถึง 44 เปอร์เซ็นต์ ในส่วนของประเทศไทยซึ่งตั้งอยู่บริเวณใกล้เส้นศูนย์สูตร จึงได้รับพลังงานจากแสงอาทิตย์ในปริมาณสูง พลังงานโดยเฉลี่ยซึ่งรับได้ทั่วประเทศประมาณ 4 ถึง 4.5 กิโลวัตต์ ชั่วโมงต่อตารางเมตรต่อวัน ประกอบด้วยพลังงานจากรังสีตรง (Direct Radiation) ประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์ ส่วนที่เหลือเป็นพลังงานรังสีกระจาย (Diffused Radiation) ซึ่งเกิดจากละอองน้ำในบรรยากาศ (เมฆ) ซึ่งมีปริมาณสูงกว่าประเทศอื่นที่อยู่บริเวณที่ห่างจากเส้นศูนย์สูตรออกไป

นอกจากนี้ การผลิตพลังงานไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์นับวันจะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์ เป็นแหล่งพลังงานทดแทนที่สะอาดและไม่มีวันสิ้นสุด แต่ปัญหาสำคัญในการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์เพื่อผลิตพลังงานไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์นั้น คือพื้นที่ที่ใช้ในการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ เพราะพื้นที่ในการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์จะต้องเป็นพื้นที่โล่งขนาดใหญ่ ดังนั้นการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์แบบลอยน้ำอยู่ในอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่จึงเป็นตัวเลือกที่เหมาะสมเป็นอย่างยิ่งอีกทั้งการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์แบบลอยน้ำอยู่ในอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ ยังมีข้อดีมากมาย เช่น ความเย็นของน้ำจะทำให้การทำงานของแผงโซลาร์เซลล์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และแผงโซลาร์เซลล์บดบังแสงอาทิตย์ที่ตกกระทบผิวน้ำ ทำให้ช่วยลดการเติบโตของสาหร่ายใต้น้ำ และลดการสูญเสียที่เกิดจากการระเหยของน้ำในอ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ดังนั้นในหลายประเทศจึงได้มีการออกแบบและก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทนแสงอาทิตย์ที่สามารถติดตั้งไว้บนผิวน้ำในทะเลสาบขนาดใหญ่ได้ด้วย

2. พลังงานลม เป็นพลังงานธรรมชาติที่เกิดจากความแตกต่างของอุณหภูมิ 2 ที่ ซึ่งสะอาดและบริสุทธิ์ใช้แล้วไม่มีวันหมดสิ้นไปจากโลก ได้รับความสนใจนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง ในขณะเดียวกัน กังหันลมก็เป็นอุปกรณ์ชนิดหนึ่งที่สามารถนำพลังงานลมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ โดยเฉพาะในการผลิตกระแสไฟฟ้า และในการสูบน้ำ ซึ่งได้ใช้งานกันมาแล้วอย่างแพร่หลายพลังงานลมเกิดจากพลังงานจากดวงอาทิตย์ตกกระทบโลกทำให้อากาศร้อน และลอยตัวสูงขึ้น อากาศจากบริเวณอื่นซึ่งเย็นและหนาแน่นมากกว่าจึงเข้ามาแทนที่ การเคลื่อนที่ของอากาศเหล่านี้เป็นสาเหตุให้เกิดลม และมีอิทธิพลต่อสภาพลมฟ้าอากาศในบางพื้นที่ของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวฝั่งทะเลอันดามันและด้านทะเลจีน (อ่าวไทย) มีพลังงานลมที่อาจนำมาใช้ประโยชน์ในลักษณะพลังงานกล (กังหันสูบน้ำ กังหันผลิตไฟฟ้า) ศักยภาพของพลังงานลมที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ได้สำหรับประเทศไทย มีความเร็ว อยู่ระหว่าง 3 - 5 เมตรต่อวินาที และความเข้มของพลังงานลมที่ประเมินไว้ได้อยู่ระหว่าง 20 - 50 วัตต์ต่อตารางเมตร

3. พลังงานน้ำ พื้นผิวโลกถึง 70 เปอร์เซ็นต์ ปกคลุมด้วยน้ำ ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย น้ำเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงสถานะและหมุนเวียนอยู่ตลอดเวลา ระหว่างผิวโลกและบรรยากาศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเรียกว่า วัฏจักรของน้ำ น้ำที่กำลังเคลื่อนที่มีพลังงานสะสมอยู่มาก และมนุษย์รู้จักนำพลังงานนี้มาใช้หลายร้อยปีแล้ว เช่น ใช้หมุนกังหันน้ำ ปัจจุบันมีการนำพลังงานน้ำไปหมุนกังหันของเครื่องกำเนิดไฟฟ้าในโรงไฟฟ้าพลังน้ำเพื่อผลิตไฟฟ้า

4. พลังงานความร้อนใต้พิภพ เป็นพลังงานธรรมชาติที่เกิดจากความร้อนที่ถูกกักเก็บอยู่ภายใต้ผิวโลก โดยปกติแล้วอุณหภูมิภายใต้ผิวโลกจะเพิ่มขึ้นตามความลึก กล่าวคือ ยิ่งลึกลงไปอุณหภูมิจะยิ่งสูงขึ้นและในบริเวณส่วนล่างของชั้นเปลือกโลก (Continental Crust) หรือที่ความลึกประมาณ 25 - 30 กิโลเมตร อุณหภูมิจะมีค่าอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยประมาณ 250 - 1,000 องศาเซลเซียส ในขณะที่ตรงจุดศูนย์กลางของโลกอุณหภูมิสูงถึง 3,500 - 4,500 องศาเซลเซียส

การผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานความร้อนใต้พิภพ โดยโรงไฟฟ้าพลังความร้อนใต้พิภพใช้บ่อน้ำความลึกสูงสุด 1.5 กิโลเมตร หรือลึกกว่านั้น ในบางครั้งเพื่อให้สามารถเข้าถึงแหล่งสำรองน้ำจากความร้อนใต้พิภพที่กำลังเดือด โรงไฟฟ้าบางแห่งใช้น้ำจากแหล่งสำรองเหล่านี้โดยตรงเพื่อทำให้ไอน้ำร้อน ส่วนโรงไฟฟ้าอื่นๆ ปั๊มน้ำร้อนแรงดันสูงเข้าไปในแท่งกักน้ำความดันต่ำ ทำให้เกิด "ไอน้ำชั่วขณะ" ซึ่งใช้เพื่อหมุนกังหันของเครื่องกำเนิดไฟฟ้า โรงไฟฟ้าสมัยใหม่ใช้น้ำร้อนจากพื้นดินเพื่อทำความร้อนให้กับของเหลว เช่น ไโอโซบิวทีน ซึ่งเดือดที่อุณหภูมิต่ำกว่าน้ำ เมื่อของเหลวชนิดนี้ระเหยเป็นไอและขยายตัว มันจะทำให้ไอน้ำขับเคลื่อนเครื่องกำเนิดไฟฟ้าหมุน

5. พลังงานชีวภาพ เกษตรกรไทยเริ่มนำมูลสัตว์มาผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพกันแพร่หลายมากขึ้น ได้แก่ การนำของเสียจากสิ่งมีชีวิต เช่น ขยะที่เป็นสารอินทรีย์หรือมูลสัตว์ไปหมัก ให้ย่อยสลายโดยปราศจากออกซิเจน จะได้ก๊าซ มีเทน ซึ่งใช้เป็นเชื้อเพลิงชนิดหนึ่ง ปัจจุบันเกษตรกรผู้เลี้ยงหมู วัวควาย และสัตว์ปีก ได้ใช้เทคโนโลยีที่ทำขึ้นเอง ผลิตก๊าซชีวภาพมาใช้ในการครัวเรือนมากขึ้น ทำให้ลดการใช้พลังงานฟอสซิลได้เป็นจำนวนมาก เกษตรกรบางส่วนยังขายมูลสัตว์ให้กับโรงงานผลิตก๊าซชีวภาพเพื่อการพาณิชย์ด้วย นอกจากนี้ยังรวมถึงของเสียจากโรงงานแปรรูปทางการเกษตร เช่น เปลือกสับปะรดจากโรงงานสับปะรดกระป๋อง หรือน้ำเสียจากโรงงานแป้งมัน ที่เอามาหมักและผลิตเป็นก๊าซชีวภาพ

6. พลังงานชีวมวล เชื้อเพลิงที่ได้จากสิ่งมีชีวิตเช่น ไม้พื้น แกลบ กากอ้อย เศษไม้ เศษหญ้า เศษเหลือทิ้งจากการเกษตร เหล่านี้ใช้เผาให้ความร้อนได้ เป็นเชื้อเพลิงชีวภาพแบบของแข็ง และความร้อนนี้แหละที่เอาไปปั่นไฟ โดยเหตุที่ประเทศไทยทำการเกษตรอย่างกว้างขวาง วัสดุเหลือใช้จากการเกษตร เช่น แกลบ ชี้อ้อย ชานอ้อย กากมะพร้าว ซึ่งมีอยู่จำนวนมาก (เทียบได้กับน้ำมันดิบปีละไม่น้อยกว่า 6,500 ล้านลิตร) ก็ควรจะใช้เป็นเชื้อเพลิงผลิตไฟฟ้าในเชิงพาณิชย์ได้ ในกรณีของโรงเลื่อย โรงสี โรงน้ำตาลขนาดใหญ่ อาจจะยินยอมให้จ่ายพลังงานไฟฟ้าให้กับระบบไฟฟ้าของการไฟฟ้าต่างๆในประเทศ ในลักษณะของการผลิตร่วม (Co-generation) ซึ่งมีใช้อยู่แล้วหลายแห่งในต่างประเทศโดยวิธีดังกล่าวจะช่วยให้สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งพลังงานในประเทศได้มากยิ่งขึ้นทั้งนี้ อาจจะรวมถึงการใช้ไม้พื้นจากโครงการปลูกไม้โตเร็วในพื้นที่นับล้านไร่ ในกรณีที่รัฐบาลจำเป็นต้องลดปริมาณการปลูกมันสำปะหลัง อ้อย เพื่อแก้ปัญหาระยะยาวทางด้านการตลาดของพืชทั้งสองชนิด อนึ่ง สำหรับผลิตผลจากชีวมวลในลักษณะอื่นที่ยังใช้เป็นเชื้อเพลิงได้ เช่น แอลกอฮอล์ จากมันสำปะหลัง ก๊าซจากพื้น(Wood Gas) ก๊าซจากการหมักเศษวัสดุเหลือจากการเกษตร และขยะชุมชน (ก๊าซชีวภาพ) หากมีความคุ้มค่าในเชิงพาณิชย์ก็อาจนำมาใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับผลิตไฟฟ้าได้เช่นกัน

การใช้พลังงานทดแทนจากธรรมชาติกับความเชื่อตามหลักธรรม

ทรัพยากรธรรมชาติไม่ต่างอะไรกับความเข้าใจในธรรมชาติ ชีวิตมนุษย์ ซึ่งสามารถเปรียบได้กับทรัพยากรธรรมชาติคือวัตถุดิบที่เป็นแหล่งแห่งปัจจัยที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิตของสิ่งมีชีวิตทั้งหลายในโลกรวมทั้งมนุษย์ ทรัพยากรธรรมชาติ หากมองจากทัศนะปรัชญา ธรรมนิยม (Naturalism) คือสิ่งอันเป็นที่พึ่งแห่งชีวิตมนุษย์และแห่งสังคมมนุษย์ อันได้แก่วัตถุสิ่งจำเป็นทุกชนิดที่มีอยู่ในธรรมชาติ แหล่งทรัพยากรธรรมชาติสำคัญประกอบด้วยป่าไม้ ภูเขา แผ่นดิน แม่น้ำ อากาศและแร่ธาตุต่าง ๆ ที่มีอยู่บนดิน ใต้ดินและ

ได้นำนุชยให้มีความรักความสามัคคีกันทำให้สังคมเป็นปึกแผ่น (Solidarity) อำนาจเหนือธรรมชาติที่มนุษย์กราบไหว้บูชาจึงจัดเป็นทุนทางสังคม (Social Capital) ซึ่งสามารถปรับใช้ทางด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และเป็นพลังรวมทางการเมืองอย่างหนึ่งการศึกษาทรัพยากรธรรมชาติในโลกทางวิชาการปัจจุบันไม่ให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นสถานะเหนือธรรมชาติเพราะพิสูจน์ไม่ได้ในทางวิทยาศาสตร์ จึงถูกมองข้ามสถานะเหนือธรรมชาติหรือโอปปาติกะ หากมีการเอ่ยถึงในที่สาธารณะด้วยอำนาจความเชื่อส่วนบุคคลหรือมีการแสดงความเคารพในที่สาธารณะอันไม่เหมาะสมตามความรู้สึกรู้สึกของคนทั่วไป ก็อาจจะมองได้ว่าผู้พูดหรือผู้แสดงความเคารพนับถือเป็นคนแปลกประหลาดคล้ายกับคนวิกลจริตก็ได้ อย่างไรก็ตามสังคมดำรงอยู่ได้ก็เพราะพลังความเชื่อในอำนาจเหนือธรรมชาติ ซึ่งอาจจะเรียกว่าพลังศาสนาอย่างหนึ่งก็ได้ ดังนั้นศาสนาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สังคมดำรงอยู่อย่างยั่งยืนและความเชื่อในสถานะที่เรียกว่า โอปปาติกะจัดเป็นความเชื่อที่ยังมีอัสวะหรือมีกิเลสเป็นสัมมาทิฐิ ระดับโลกียะ การปฏิเสธความไม่มีสิ่งเหนือธรรมชาติหรือโอปปาติกะ อาจจะเข้าข่ายความเป็นมิจฉาทิฐิ และความเห็นผิดหรือมิจฉาทิฐิ เนื่องด้วยปัจจัย คือสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี สภาพทางสังคมชั่วร้ายความเชื่อในบาปมิตร และการคิดไม่เป็น (อโยนิโสมนสิการ) ทรัพยากรธรรมชาติทุกชนิดที่มีอยู่ในโลกมีอยู่จำกัดและมีแนวโน้มเสื่อมโทรมลงไปตามลำดับ ทรัพยากรหลายชนิดได้สูญหายไปจากโลก เพราะมีการทำลายด้วยการนำไปใช้ประโยชน์อย่างมากมายเกินกว่าจะผลิตขึ้นมาทดแทนด้วยวิธีตามธรรมชาติไม่ทันกับความต้องการของมนุษย์มนุษย์เกิดมากก็ย่อมบริโภคมาก และมนุษย์ก็ไม่ค่อยคำนึงถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งมุ่งแต่จะบริโภคมากกว่าจะช่วยกันอนุรักษ์คุ้มครองและป้องกันมิให้ธรรมชาติถูกทำลาย คุณค่าของธรรมชาติมีอย่างน้อย 3 อย่าง คือ (1) ช่วยให้มีมนุษย์และสัตว์โลกมีชีวิตอยู่รอด (2) เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจหรือความสงบทางจิตใจและ (3) เป็นครูสอนทางวิชาการและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมแก่มนุษย์ (จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2562)

พลังงานทดแทนตามนโยบายของรัฐ

กระทรวงพลังงานมีภารกิจในการบริหารจัดการพลังงานทั้งระบบตั้งแต่การสำรวจและผลิตโดยกรม เชื้อเพลิงธรรมชาติ การบริหารจัดการน้ำมันเชื้อเพลิงโดยกรมธุรกิจพลังงาน กำหนดนโยบายพลังงานภาพรวม และนโยบายไฟฟ้า โดยสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน โดยมีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์ พลังงานรับผิดชอบการส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน โดยการปฏิบัติ ราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงพลังงานเน้นการขับเคลื่อนภารกิจโดยเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติ ราชการ พ.ศ. 2563-2565 ของกระทรวงพลังงาน ใน 4 แผนงาน เป็นโครงการ

ทั้งที่ใช้งบประมาณแผ่นดินและ คาดว่าจะใช้งบประมาณจากแหล่งงบประมาณอื่น รวมทั้งสิ้น 79 โครงการ วงเงินรวม 3,561.2236 ล้านบาท โดยในแผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 การสร้างความยั่งยืนและเข้าถึงประชาชน มีเป้าหมายให้มีสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนที่ผลิตได้ภายในประเทศ ร้อยละ 18.49 ของการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย ภายในปี พ.ศ. 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการนำแหล่งพลังงานในประเทศมาใช้ และส่งเสริมพลังงานที่สะอาด เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมการกระจายรายได้สู่เศรษฐกิจฐานราก ด้วยการส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีพลังงานในวิสาหกิจชุมชนทั่วประเทศเพื่อเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย และยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับ ชุมชน และบริหารจัดการพลังงานชุมชนอย่างมีส่วนร่วม โดยมีแผนงาน/โครงการสำคัญจำนวน 46 โครงการ วงเงินรวม 3,020.9757 ล้านบาท (กระทรวงพลังงาน, 2565)

นโยบายความมั่นคงในด้านพลังงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มี 2 ประเด็น ได้แก่

1. การพัฒนาความมั่นคง พลังงานของประเทศ และ ส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก ทดแทนเชื้อเพลิงฟอสซิลในการผลิตไฟฟ้า รวมทั้งพัฒนาวิธีการ บริหารจัดการระบบไฟฟ้าทั้งด้านอุปทานและด้านอุปสงค์ให้มี ประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถรองรับพลังงาน ทดแทนและพลังงานทางเลือกที่เพิ่มขึ้นในระบบได้อย่างมั่นคง และมีเสถียรภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้พลังงานในภาคอุตสาหกรรม และสร้างความเชื่อมโยง ระหว่างภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจ และภาคครัวเรือน รวมทั้งสนับสนุนการวิจัย พัฒนาและ ถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับการกักเก็บพลังงาน และระบบ โครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ เพื่อให้สามารถผลิตไฟฟ้าจากพลังงาน ทดแทนและพลังงานทางเลือกได้ในสัดส่วนที่สูงขึ้น และการ ผลิตไฟฟ้าที่มีการกระจายศูนย์มากขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุน การใช้กลไกการตลาดหรือมาตรการทางเศรษฐศาสตร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านพลังงาน ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2. การเพิ่มประสิทธิภาพการ ใช้พลังงานโดยลดความ เข้มของการใช้พลังงาน โดยการสนับสนุนการอนุรักษ์ และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดต้นทุนพลังงานของประเทศด้วยการส่งเสริมผ่านเครื่องมือและกลไกทางการเงินและมีใช้การเงิน รวมทั้งมาตรการทางกฎหมาย พร้อมทั้งส่งเสริมการออกแบบอาคาร ประหยัดพลังงาน สนับสนุนทางการเงินและบังคับใช้กฎหมาย เกี่ยวกับการก่อสร้างและออกแบบอาคาร มีการรณรงค์ และให้ ความรู้ความเข้าใจกับประชาชนในด้านการประหยัดพลังงาน ส่งเสริมให้ใช้อุปกรณ์ และเครื่องจักรที่ประหยัดพลังงาน การใช้ วัสดุกลสีเกี่ยวกับยานยนต์และอุปกรณ์ประหยัดไฟฟ้าต่างๆ รวมถึงการส่งเสริมระบบโลจิสติกส์ และการขนส่งที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (กระทรวงพลังงาน, 2565)

นโยบายด้านพลังงานทดแทนจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญาแนวทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล และยั่งยืน โดยมีความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจของกระทรวงพลังงานและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตาม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (กระทรวงพลังงาน, 2565) ดังแสดงในภาพที่ 2

ยุทธศาสตร์	ความเชื่อมโยงด้านพลังงาน
การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงาน
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	จัดหาพลังงานให้เพียงพอและสร้างความมั่นคงในการผลิตพลังงานเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการ การผลิต และการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด
ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา	ส่งเสริมความร่วมมือด้านพลังงานเพื่อพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาค รวมทั้งประเทศนอกภูมิภาค

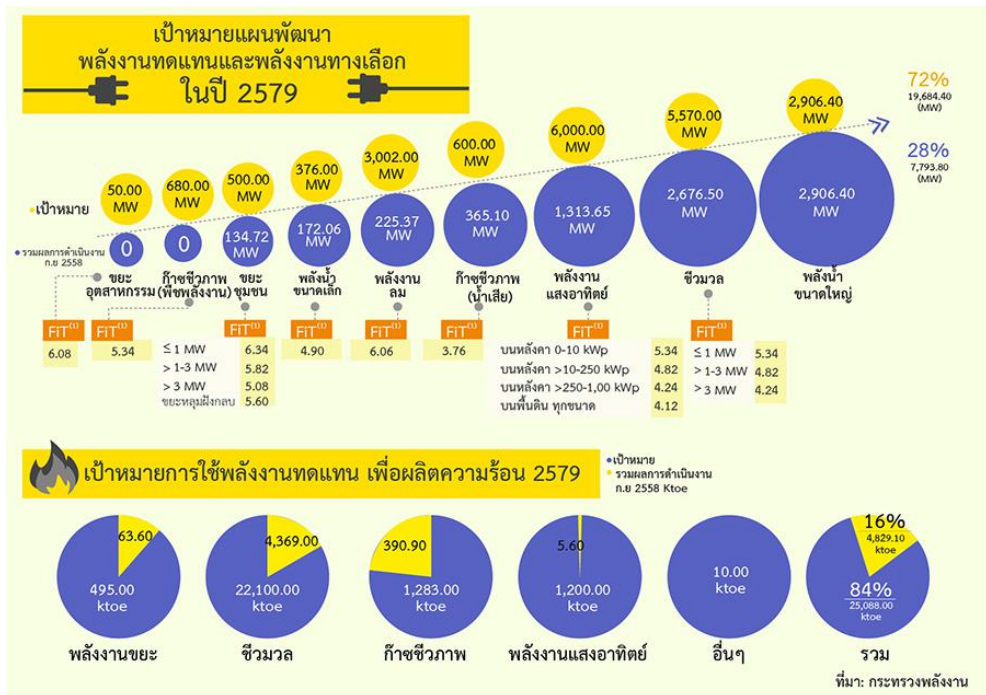
ภาพที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านพลังงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

ที่มา: กระทรวงพลังงาน (2565)

แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก พ.ศ. 2558 - 2579

การพัฒนาพลังงานทดแทนเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายพลังงานในภาพรวมที่จำเป็นต้องบูรณาการร่วมกับแผนพลังงานอื่นๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนสอดคล้องกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาพลังงานทดแทนให้เป็นพลังงานหลักของประเทศทดแทน การนำเข้าน้ำมันได้ในอนาคต เสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศ สนับสนุนอุตสาหกรรมการผลิตเทคโนโลยีพลังงานทดแทนในประเทศ และเพื่อวิจัยพัฒนาส่งเสริมเทคโนโลยีพลังงานทดแทนสัญชาติไทยให้สามารถแข่งขันในตลาด

สากล ทั้งนี้กระทรวงพลังงานได้กำหนดค่าเป้าหมายเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทน ทั้งในรูปของพลังงานไฟฟ้า ความร้อน และเชื้อเพลิงชีวภาพ ภายใต้แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก พ.ศ. 2558 – 2579 เป็นร้อยละ 30 ของการใช้พลังงานขั้นสุดท้ายใน ปีพ.ศ. 2579 (กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน, 2558) ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 เป้าหมายแผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือกในปี 2579
ที่มา : กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (2558)

สรุป

พลังงานทดแทนเป็นพลังงานหมุนเวียนที่สามารถนำมาใช้ได้ซ้ำอย่างต่อเนื่อง เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ ลม น้ำ และไม่ทำให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้นทุกภาคส่วนควรร่วมมือกันนำพลังงานทดแทนมาใช้แทนพลังงานสิ้นเปลืองที่มีอยู่เดิม ทั้งยังเป็นการช่วยลดการนำเข้าเชื้อเพลิงจากต่างประเทศอีกด้วย เพื่อช่วยอนุรักษ์พลังงานต่อสิ่งแวดล้อมของชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไปในอนาคตอย่างแท้จริง และเป็นทิศทางที่ดีที่รัฐบาลไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้หันมาสนับสนุนอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศไทย เพื่อให้มีพลังงานเพียงพอต่อความต้องการของ

ประชาชน ด้วยระบบ บริหารจัดการและการวางโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีพลังงานที่สร้างมูลค่าเพิ่ม และเพื่อให้ประชาชนใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีสัดส่วนการผลิต และการใช้พลังงานทดแทนในประเทศเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับทิศทางการ ส่งเสริมการนำแหล่งพลังงานในประเทศมาใช้และการส่งเสริมพลังงานที่สะอาด เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงยกระดับรายได้ประชาชน ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. (2558). *แผนปฏิบัติการพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก พ.ศ. 2558 - 2579*. สืบค้น 24 สิงหาคม 2565, จ ำ ก https://www.dede.go.th/download/files/AEDP%20Action%20Plan_Final.pdf
- _____. (2562). *รายงานพลังงานทดแทนของประเทศไทย 2562*. สืบค้น 24 สิงหาคม 2565, จ ำ ก https://webkc.dede.go.th/testmax/sites/default/files/Thailand_Alternative_Energy_Situation_2019.pdf
- _____. (2564). *รายงานพลังงานทดแทนของประเทศไทย 2564*. สืบค้น 24 สิงหาคม 2565, จาก https://www.dede.go.th/download/state_65/Thailand%20Alternative%20Energy%20Situation%202021_compressed.pdf
- กระทรวงพลังงาน. (2565). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สืบค้น 24 สิงหาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/K4vjr>
- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. (2562). *ปรัชญาทางสังคมแห่งพระพุทธศาสนา*. นนทบุรี: หจก.นิติธรรมการพิมพ์.
- มณฑาสินี หอมหวาน. (2555). พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือกใหม่สำหรับอนาคต. *วารสารนักบริหาร*, 32(1), 100-104.
- โยธิน ป้อมปรการ. (2557). *พลังงานทดแทน*. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 1 (588 - 594). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

พุทธนวัตกรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์*

BUDDHIST INNOVATION AND HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

ธนัท ทิระพรชัย

Tanat Thirapornchai

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: tanatth@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่า เพิ่มความสร้างสรรค์ ต่อยอดไม่รู้จบเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคมจากทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนวัตถุ และศาสนพิธี โดยเฉพาะจากศาสนบุคคลหรือทุนมนุษย์ โดยหลักพุทธนวัตกรรมสำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นมีเป็นจำนวนมาก และสรุปลงในหลักธรรมหมวด 3 คือ หลักไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีลสิกขา จิตสิกขา ปัญญาสิกขา ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยถือเป็นการเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

คำสำคัญ: พุทธนวัตกรรม; การพัฒนาทุนมนุษย์; หลักไตรสิกขา

Abstract

This article is a study on Buddhist innovation and human capital development. In which innovation is a change that leads to the creation of worth and value that increase creativity to the endless extent to develop the mind and society from all 4 elements namely, religious persons, religious Dhammas, religious objects, and religious ceremonies, especially from

*Received August 30, 2023; Revised October 10, 2023; Accepted November 17, 2023

religious persons or human capital. There are many innovative Buddhist principles for human capital development, and summarized in the third section of the Dharma which is the Threefold Training, consisting of ethics, meditation, and wisdom, which is considered an important principle in the development of human capital which is regarded as learning to be a full human being. Because it has been developed both physically and mentally, especially with the mind full of wisdom able to increase knowledge, the ability to dedicate work to the organization and be able to live in society happily by being a person who is ready, sincere and work to achieve the goals of the organization or be a person in the organization who can create the value of the management system to achieve the desired objectives.

Keyword: Buddhist Innovation; Human Capital Development; Threefold Training

บทนำ

วิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ธุรกิจน้อยใหญ่ต่างพากันปรับตัวจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยากที่จะคาดเดาสິ่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรใหม่ๆ ต่างมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด เพื่อความอยู่รอดในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ผลกระทบไม่เพียงแต่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับทางภาคเศรษฐกิจและการจ้างงาน แต่ยังลุกลามไปถึงภาคสังคม สาธารณสุข และการศึกษา จากความท้าทายที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดา ในภาวะวิกฤตที่ไม่ปกติเช่นนี้ เมื่อถอดบทเรียนออกมาพบว่า สิ่งที่สำคัญในการผ่านพ้นวิกฤตนี้คือ การเรียนรู้ และการเข้าใจ กระบวนการแก้ปัญหาจึงมีความสำคัญที่ต้องสอดคล้องกับบริบท (Context) ที่เปลี่ยนแปลงไป กรอบการแก้ปัญหาแบบเดิมไม่อาจพึ่งพาได้ หากแต่กระบวนการที่ดำรงอยู่รอด จำเป็นต้องมีความรวดเร็ว กระชับ และมีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้ทันท่วงทีต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (จินต์ภาณี สุขวัฒน์, 2566) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโดยการเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีหลายหลักธรรมที่ถือเป็นหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาก็มุ่งหวังที่สร้างนวัตกรรมหรือการสร้างสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งไม่ใช่การสร้างเท่านั้น แต่เป็นการสร้างขึ้นมาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านผลผลิต การบริการ กระบวนการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม สร้างสรรค์ต่อยอดไม่รู้จบ ความพยายามมุ่งสู่พุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม

แนวทางในการสร้างพุทธนวัตกรรมมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนวัตถุ และศาสนพิธี การสร้างพุทธนวัตกรรมอยู่ในองค์ประกอบ 4 ประการนี้ การสร้างพุทธนวัตกรรมในทางศาสนธรรมจึงหมายถึง กรรณฐานทางพระพุทธศาสนา ซึ่งหลักในการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุข จึงเป็นความเร่งด่วนคือ สถานศึกษาทางพระพุทธศาสนาและสถาบันอุดมศึกษา (พระราชปริยัติกวี, 2566) ถือเป็นนวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) เพราะการสร้างนวัตกรรมทางการจัดการนั้น องค์กรจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยว “พุทธนวัตกรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์” จะเป็นการนำเสนอข้อมูลให้เห็นถึงความสำคัญของพุทธนวัตกรรมว่ามีหลักธรรมใดบ้างที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ทั้งนี้บทความฉบับนี้อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมทุกด้าน แต่หวังว่าบทความนี้จะประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยและการพัฒนาทุนมนุษย์ และเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาของประเทศสำหรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่คลื่นความเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม นวัตกรรมนับเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกับความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดเป็นธุรกิจแบบใหม่หรือหรือการบริหารงานแบบใหม่ เรียกว่า นวัตกรรม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดองค์กรเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

นวัตกรรม หมายถึง เป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนาเป็นขั้น ๆ แล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) ซึ่งอาจมีการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

นวัตกรรม หมายถึง การทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงของเก่าและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ นวัตกรรมไม่ใช่การขัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ (Morton, 1971)

นวัตกรรม หมายถึง เป็นการนำเอาวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติ ซึ่งผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นขั้น ๆ ตั้งแต่การคิดค้น (Invention) พัฒนาการ (Development) และทดลองในวงแคบ (Pilot Project) แล้วจึงนำมาใช้ปฏิบัติจริง โดยการปฏิบัติจะแตกต่างจากเดิม (Roger & Shoemaker, 1971)

สรุป นวัตกรรม หมายถึง การนำเอาวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาแล้ว นำไปปฏิบัติจริง ซึ่งแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

การสร้างนวัตกรรมในองค์กร สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ โดยการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ ซึ่งลูกค้าสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ตั้งแต่กระบวนการออกแบบการสร้างการทดสอบ เป็นต้น

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ในการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น ต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นความรู้ในเรื่องของส่วนประกอบและส่วนเชื่อมต่อระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น ตลอดจนความรู้กระบวนการและเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. นวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) การสร้างนวัตกรรมทางการจัดการนั้น องค์กรจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้กับองค์กรได้ (สุชาติ กิจชนะเสรี, 2548)

ดังนั้น องค์กรเชิงนวัตกรรม จึงเป็นแนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร เป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน หรือการปรับปรุงของเก่าและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรให้มีการพัฒนาต่อไป

สรุป การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เป็นการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมกระบวนการ เป็นการพัฒนาสร้างสรรค์

กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนวัตกรรมการจัดการ เป็นใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบขององค์กร

2. พุทธนวัตกรรม

คำว่า นวัตกรรมคือการสร้างสิ่งใหม่ ซึ่งไม่ใช่การสร้างเท่านั้น แต่เป็นการสร้างขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านผลผลิต การบริการ กระบวนการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม สร้างสรรค์ต่อยอดไม่รู้จบ เราพยายามมุ่งสู่พุทธนวัตกรรม การวิจัยพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม แนวทางในการสร้างพุทธนวัตกรรมมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนวัตถุ และศาสนพิธี การสร้างพุทธนวัตกรรมอยู่ในองค์ประกอบ 4 ประการนี้ การสร้างพุทธนวัตกรรมในทางศาสนาธรรมจึงหมายถึง กรรณฐานทางพระพุทธศาสนา ซึ่งหลักในการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุข จึงเป็นความเร่งด่วนคือ สถานศึกษาทางพระพุทธศาสนาและสถาบันอุดมศึกษา (พระราชปริยัติกิจ, 2566)

นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ พุทธนวัตกรรม โดยการนำพระธรรมเพื่อพัฒนาชีวิตอย่างยั่งยืนโดยสัมพันธ์กับการศึกษา ส่วนเหตุผลว่าทำไมเราต้องมาศึกษาในสถาบันการศึกษา เพราะมีความจำเป็นมาก เนื่องจากสถาบันการศึกษาไม่ใช่ได้ความรู้ทางวิชาการอย่างเดียว แต่ยังได้ทั้งบรรยากาศ วิธีการปรับตัว ความสัมพันธ์ศิษย์อาจารย์ เป็นต้น ทั้งมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ให้คุณูปการอย่างรอบด้าน และที่สำคัญสถาบันการศึกษาจะมีการจัดบรรยากาศให้เปิดรับการศึกษาในหลายๆ ทางด้วย นอกจากนี้ การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องเป็นการศึกษาที่ทำให้คนรู้จักคิด ตามหลักโยนิโสมนสิการ มีการหาเหตุ หาปัจจัย ย้อนไปถึงต้นเหตุของปัญหานั้นได้ มีการคิดแยกแยะ เป็นต้น (พระเทพวัชรบัณฑิต (สมจินต์ สมมาปญโญ), 2566)

ในพระวินัยปิฎก จุลลวรรค พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสถึงความสำคัญของงานนวัตกรรมไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุไม่พึงให้นวัตกรรม ด้วยอาการเพียงวางก้อนดิน ด้วยอาการเพียงฉาบทาฝาด้วยอาการเพียงติดตั้งประตู ด้วยอาการเพียงติดสายผู ด้วยอาการเพียงติดตั้งกรอบเช็ดหน้า ด้วยอาการเพียงทาสีขาว ด้วยอาการเพียงทาสีดำ ด้วยอาการเพียงทาสีเหลือง ด้วยอาการเพียงมุงหลังคาด้วยอาการเพียงผูกหลังคา ด้วยอาการเพียงติดให้หลบหลังคา ด้วยอาการเพียงปฏิสังขรณ์เสนาสนะที่ทรุดโทรม ด้วยอาการเพียงขัดถู ไม่พึงให้นวัตกรรม 20 ป 30 ป ตลอดชีวิต วิหารที่สร้างเสร็จแล้วชั่วเวลาแห่งควนไฟ รูปใดให้ตองอาบัติทุกกฏ ภิกษุทั้งหลาย เราอนุญาตให้ภิกษุในวินัยกรรมวิหารที่ยังไม่ได้สร้าง หรือที่สร้างค้างไว้ ให้ตรวจดูวิหารเล็กแล้ว ในวินัยกรรม 5-6 ป ให้ตรวจดูงานในเรือนมุงแถบเดียวแล้วให้นวัตกรรม 7-8 ป ให้ตรวจดูงานในวิหารใหญ่หรือปราสาทแล้วให้นวัตกรรม 10-12 ป” (วิ.จ. (ไทย), 7/323/146-147)

เห็นได้ว่า พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงบัญญัติเป็นสิกขาบท เพื่อกันมิให้ภิกษุกระทำผิดวินัย ถ้าภิกษุรูปใดกระทำความผิด ต้องปรับอาบัติทุกกฏ ถึงแม้จะเป็นเพียงอาบัติเล็กน้อยก็ตาม แต่พระผู้มีพระภาคเจ้าก็ทรงติเตียน ในครั้งนั้นพุทธองค์ยังไม่ได้ทรงบัญญัติพระวินัยไว้ เมื่อมีเหตุเกิดขึ้นจึงทรงตรัสเรียกภิกษุผู้กระทำความผิดมาสอบถามว่าทำผิดจริงหรือไม่ อย่างไร ถ้ากระทำความผิดจริง ก็ทรงยกเหตุขึ้นขึ้นเป็นบทบัญญัติเพื่อกันมิให้ภิกษุกระทำผิดอีก ดังนั้น พระผู้มีพระภาคเจ้าจึงให้ความสำคัญกับงานก่อสร้างมาก ก็เพื่อให้พระภิกษุรบกวนสัตว์ที่เข้ามาอาศัยอยู่ก่อน และไม่ให้รบกวนชาวบ้านจนเกินไป เพื่อไม่ให้ภิกษุกระทำความผิด (พระสมุห์สายยันต์ วิสารโท (โลहितติ) และพระมหามิตร ฐิตปัญโญ (วันยาว), 2564)

สรุป พุทธนวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่า เพิ่มความสร้างสรรค์ต่อยอดไม่รู้จบ เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม จากทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนวัตถุ และศาสนาพิธี

การพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ โดยที่องค์การจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในระยะเวลา หลายทศวรรษที่ผ่านมา มักให้ความสำคัญกับคำว่า “การฝึกอบรม” (Training) ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการฝึกอบรมถือเป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็นข้อเท็จจริง ประสบการณ์หรือข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์การต่าง ๆ นิยมนำมาใช้มาเป็นเวลาช้านานแล้ว

การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมอง “คน” ในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิตซึ่งเป็นตัวเฉพาะบุคคล (กรมวิชาการ, 2549) รวมถึงยังเป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด (มัลลี เวชชาชีวะ, 2524) การพัฒนาทุนมนุษย์ ยังหมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร (พยอม วงศ์สารศรี, 2531)

รวมทั้งยังเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2546) บุคคลซึ่งมีความพร้อมมีความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

สำหรับคำว่า “ทุนมนุษย์” มีข้อถกเถียงกันระหว่างนักวิชาการด้าน HR (ในฐานะที่เข้าไปเป็น Strategic Partner) กับผู้บริหารว่าทุนมนุษย์นั้นคืออะไรหรืออะไรที่เรียกว่าทุนมนุษย์หลายท่านให้ข้อคิดว่าการเอาคนไปเปรียบเป็นทรัพยากร (Resource) เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องเพราะคนไม่ใช่สิ่งของมีชีวิตจิตใจและความรู้สึก ในขณะที่บางท่านคิดว่าทุนมนุษย์ในความหมายของ HR คือ ตัวคนหรือพนักงานในองค์กร ทุนมนุษย์ ยังหมายถึง คุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากมนุษย์ผู้นั้น (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551) สำหรับความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) ยังหมายถึง มิติใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถึงความสามารถของคน (Human Competence) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้ กำลังเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD : Human Resource Development) เพราะบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นผู้ร่วมลงทุนในองค์กรเพื่อให้องค์กรเติบโต และรับผิดชอบต่อผลการลงทุนอย่างคุ้มค่า (दनัย เทียนพุดม, 2553)

แท้จริงแล้วคำว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นคำใหม่ที่น่าสนใจในภายหลังจากเดิมที่ใช้คำว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) สำหรับผู้ที่ไม่เคยศึกษาทางด้าน HR มักตีความกันว่าตัวบุคลากรหรือพนักงานเป็นทรัพยากร และเมื่อเปลี่ยนมาใช้คำว่าทุนมนุษย์ก็คิดว่าคนเป็นต้นทุนความจริงแล้วท่านเหล่านั้นเข้าใจถูกต้องเพียงแต่ยังไม่ครบถ้วนทั้งนี้เนื่องจากคำว่าทุนมนุษย์นั้นความหมายที่สำคัญไม่ได้อยู่ที่ตัวคนหรือบุคลากรที่เป็นทุนแต่หมายถึงคุณค่าของคนหรือบุคลากรขององค์กร ได้แก่ ความรู้ความสามารถรวมถึงความดีงามต่าง ๆ ที่สั่งสมอยู่ในตัวเขาเหล่านั้นต่างหากโดยความรู้ความสามารถความดีงามต่างๆ เหล่านี้เป็นคุณค่าที่สามารถนำมาเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรโดยการสร้างหรือเพิ่มผลผลิตที่ดีให้กับองค์กร องค์กรใดที่มีทุนมนุษย์หรือคนดีที่มีความรู้ความสามารถสูงองค์กรนั้นก็จะมี

ได้เปรียบ เพราะสามารถพัฒนาผลผลิตขององค์กรได้มากและแตกต่างจากองค์กรที่มีทุนมนุษย์น้อย ที่สำคัญทุนมนุษย์นั้นยังใช้อย่างเพิ่มพูนคุณค่า ที่ว่ายิ่งใช้อย่างเพิ่มพูนนั้นคือเพิ่มพูนทุนมนุษย์และผลผลิตขององค์กรอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด (คะเนิงนิจ อนุโรจน์, 2566)

ทุนมนุษย์ ในความหมายของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น “ทุนมนุษย์” ไว้ดังนี้ทุนมนุษย์ คือ การประยุกต์ใช้ของทุนทางปัญญา (ความรู้ ทักษะ และอัจฉริยะ) บวกทุนความสัมพันธ์ (การเชื่อมโยงและความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อผู้ร่วมค้าและสมาคมภายนอก) ในทางที่จะเหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร (Burud & Timobo, 2004)

ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเองและสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในคนทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคล

สรุป การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับการที่ต้องทำให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรต่างๆ นิยมนำมาใช้มาเป็นเวลาช้านานแล้ว

สรุป

พุทธนวัตกรรมการมีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนวัตถุ และศาสนพิธี สำหรับศาสนบุคคล ก็คือการพัฒนาบุคคลตามหลักพระพุทธศาสนา ตามหลักพระพุทธศาสนาเชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก เรียกว่าเป็นทมิฬ คือเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมาก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่นทำให้จริยธรรมกับความสุข เป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันได้หรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุข หลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์จะไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง อันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

พุทธนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นมิติของการฝึกหัดอบรมเพื่อพัฒนากาย การอบรมทางจิตใจ และการเจริญปัญญา เรียกว่าหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีลสิกขา จิตสิกขา ปัญญาสิกขา เป็นการพัฒนาศักยภาพการดำเนินชีวิตทุกด้านและทุกวัย นำไปสู่ การสร้างคุณค่าและมูลค่า เพิ่มความสร้างสรรค์ต่อยอดไม่รู้จบ เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยการเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วย ปัญญา

พุทธนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้โดย 1. ศีลสิกขา สามารถควบคุมให้ บุคคลอยู่ในระเบียบวินัย ทั้งกายวาจาและใจให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยเป็นปกติ พร้อมทั้งจะ ปฏิบัติงาน เลือกรับการกระทำถูกหรือผิด เป็นการควบคุมตนเองให้อยู่ในความถูกต้องทางกาย วาจา และใจ เนื่องจากศีลมีขอบเขตปรากฏทางกาย วาจา เป็นการกระทำที่ทำให้ผู้ ประพฤติรู้สึกสบายกายใจ และทำให้โลกมีสันติภาพ 2. จิตสิกขา เป็นการฝึกสมาธิขั้นต้น ในการควบคุมสติให้บุคคลรวมจิตใจ ความคิดแน่วแน่เป็นจุดเดียว ตัดสิ่งรบกวนอื่นๆออก จากความคิดและจิตใจ เป็นการแก้ขั้นต้นในการควบคุมสติให้ระลึกรู้อยู่กับลมหายใจ เพื่อ ความระลึกได้ รู้แน่วแน่จุดเดียว เพื่อดำรงสภาพจิตให้ปกติมั่นคงต่อความดิ่งาม โดยทั่วไป บุคคลมีจิตสมาธิอยู่แล้วโดยธรรมชาติ และบุคคลควรทำให้เป็นสมาธิด้วย เป็นการฝึกเพื่อ บังคับความคิดให้เป็นไปตามที่เราต้องการให้ความสามารถ มีกำลังใจในการพิจารณา สภาวธรรมเพื่อสร้างปัญญาตามต้องการ 3. ปัญญาสิกขา คือขั้นบุคคลใช้สมาธิ ความมีจิตใจ แน่วแน่ทำความเข้าใจ ในปัญหาการ หาเหตุของปัญหาเพื่อการแก้ไข พิจารณาผลที่เกิดขึ้น จนเกิดความรู้แจ้ง เข้าใจและแก้ปัญหาได้ เกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญาญาณขึ้นในตนเอง กำหนดความประพฤติของตน ให้ดำรงความดีไม่เป็นภัยต่อตนเองและผู้อื่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2549). *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- คะนิงนิจ อนุโรจน์. (2566). *ทุนมนุษย์คืออะไร*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/339329>.
- จินต์ภาณี สุขวัฒน์. (2566). *ประเทศไทยกับอนาคตที่จับต้องได้ ของระบบนิเวศน์ นวัตกรรมทางสังคมในยุค Covid-19*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก <https://research.eef.or.th/thailand-and-the-tangible-future/>.
- दनัย เทียนพุม. (2553). *ทุนมนุษย์จัดการให้ดีที่สุดเลิศ*. กรุงเทพฯ: โครงการฮิวแมน แคปปิตอล.

- นิสดารัก เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระเทพวชิรบัณฑิต (สมจินต์ สมมาปัญญา). (2566). มจร ชู “พุทธนวัตกรรม” เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาที่ยั่งยืน. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก <https://d.dailynews.co.th/education/828960/>.
- พระสมุห์สายยันต์ วิสารโท (โลहितดี) และพระมหามิตร ฐิตปัญญา (วันยาว). (2564). พุทธนวัตกรรมในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาพุทธศิลปदानเสนาสนะ. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 6(2), 15-28.
- พระราชปริยัติกวี. (2566). *ประชุมวิชาการระดับชาติ ชูพุทธนวัตกรรมของมหาจุฬาฯ แก้ปัญหาสังคม*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.banmuang.co.th/news/education /124551>.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วี เจพรีนติ้ง.
- สุชาติ กิจชนะเสรี. (2548). *องค์กรและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท อีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- Burud, S. & Timobo, (2004). *Inveraging the New Human Capital*. CA: Consulting Psychologists Press.
- Morton, J.A. (1971). *Organizing for innovation; A systems approach to technical management*. New York: McGraw-Hill.
- Roger, E.M. & Shoemaker, F.F. (1971). *Communication of Innovation* (2nd ed.). New York: The Free Press.

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ตามหลักอิทธิบาท 4* HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF ROYAL FOREST DEPARTMENT ACCORDING TO THE PRINCIPLE OF IDDHIPADA 4

บรรเจิด ถมปัต

Banjerd Thompad

กรมป่าไม้

Royal Forest Department

Corresponding Author E-mail: banjerd2512@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ งานวิจัย บทความวิชาการ และวิเคราะห์สังเคราะห์ ผลจากการศึกษาพบว่า กรมป่าไม้มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา 8(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง(High Performance and Potential System : HiPPS) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการ ให้สอดคล้องกับ เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และนำหลักธรรมคืออิทธิบาท 4 นำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือพัฒนาบุคลากรในกรมป่าไม้ให้มีความรักในองค์กร มีความพยายามขยันหมั่นเพียรในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ มีใจจดจ่อและมีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมบริสุทธ์และยุติธรรมจึงสามารถทำงานในระบบของข้าราชการได้เป็นอย่างดี หลักธรรมจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรให้เป็นผู้มีสมรรถภาพ คือ มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่ดีในการทำงาน มีสุขภาพ คือ มีภาวะแห่งความสุขกายสบายใจ มีกำลังใจที่ดีในการทำงานและจะนำไปสู่บันไดสุดท้าย คือ องค์กรที่ประกอบด้วยนักบริหาร บุคลากรทุกฝ่ายก็จะเต็มด้วยคุณภาพ สร้างความเข้มแข็ง แก่องค์กร รวมทั้งความสำเร็จของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยบุคลากร เจ้าหน้าที่ นักบริหาร ผู้ใช้บริการ เป็นต้น

คำสำคัญ: การทรัพยากรบุคคล; กรมป่าไม้; หลักอิทธิบาท 4

*Received August 18, 2023; Revised August 20, 2023; Accepted January 18, 2024

Abstract

This academic article was with the objectives to study the human resources management of the Royal Forest Department according to the principle of Iddhipada. 4 by studying and researching from books, research papers, academic articles, and synthetic analysis. The results of the study were found that The Royal Forest Department has a high-performing bureaucracy system to increase the ability to retain talented and good people in the government service as well as to create readiness for high-potential civil servants in the civil service systematically. The CSC, by virtue of Section 8 (3) of the Civil Service Act, B.E. (High Performance and Potential System: HiPPS), which is part of the quality manpower management system of the government sector. in accordance with the goals and indicators of the country's reform plan for the administration of state affairs and apply the Iddhipada 4 to develop human resources, that is, to develop personnel in the Royal Forest Department to have love for the organization, to have diligent efforts in their responsibilities, to concentrate and to be able to solve problems that are appropriate, pure and fair, so they can work well in the bureaucratic system. Dharma is an important part in the development of human beings in the organization to be capable people, that is, having knowledge, ability, and good skills in work, having good health, that is, having a state of happiness, having good morale in the work and will lead to the last step of an organization that consists of executives. All personnel will be filled with quality, strengthen the organization Including the success of various groups of stakeholders consisting of personnel, officers, executives, service users, etc.

Keywords: Human Resources; Royal Forest Department; Principle of Power 4

บทนำ

หลักธรรม หรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า นั้น ถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล นับถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2600 กว่าปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่ สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม”

ปฏิบัติให้เห็นผลได้อย่างแท้จริงอยู่ที่เราจะนำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุด สำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมาย ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกรมป่าไม้ หากมีการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม 4 ประการเข้าไปใช้ด้วยจะเกิดประโยชน์และสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพประกอบด้วยคุณธรรมได้ดังนี้

อิทธิบาทธรรม 4

อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี 4 ประการ คือ (พระราชวิสุทธิโมลี (ทองดี สุรเตโช), 2525)

1. ฉันทะ คือ ความพอใจ หรือความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
2. วิริยะ คือ ความเพียร ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม
3. จิตตะ คือ การเอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัว อุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ

4. วิมังสา คือ ความไตร่ตรองใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีการแก้ไขปรับปรุง

นอกจากนี้ พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธีรธมฺโม) (2558) ยังได้สังเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 ให้เข้ากับการบริหารงานโดยใช้กระบวนการเชิงคุณภาพที่เรียกว่า PDCA ไว้ดังนี้

1. กระบวนการฉันทะ (P : Planning) เป็นการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยความพอใจ ใส่ใจด้วยความตั้งใจจริงอย่างรอบคอบ
2. กระบวนการวิริยะ (D : Doing) เป็นการลงมือปฏิบัติงานที่วางไว้ด้วยความเพียรสุดกำลังความสามารถ ขยันในการประกอบสิ่งนั้น ๆ อย่างคนมุ่งมั่นพยายาม
3. กระบวนการจิตตะ (C : Check) เป็นการตรวจสอบผลการใช้แผนงานและการปฏิบัติงานด้วยความพินิจรับรู้ ฝึกใฝ่ในกิจกรรมนั้น ๆ อย่างเป็นระบบ
4. กระบวนการวิมังสา (A : Acting) เป็นการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความไตร่ตรอง หมั่นหาเหตุผลเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

การใช้หลักอิทธิบาท 4 นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ นักบริหารต้องพัฒนาบุคลากรให้มุ่งมั่นที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จของงานโดยคนในองค์กรจะต้องเต็มใจที่จะฝึกฝน ให้ความร่วมมือและมีความเพียรที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาความคิดหรือความรู้สึกของจิตใจสู่เป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

สรุปในส่วนนี้ หลักธรรมคืออิทธิบาท 4 นำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือพัฒนาบุคลากรในกรมป่าไม้ให้มีความรักในองค์กร มีความพยายามขยันหมั่นเพียรในหน้าที่

ที่ตนรับผิดชอบ มีใจจดจ่อและมีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมบริสุทธิ์และยุติธรรมจึงสามารถทำงานในระบบของข้าราชการได้เป็นอย่างดี

ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management; HRM) หมายถึง การใช้ความพยายาม ความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่บุคคลทำให้แก่องค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในวิถีที่ช่วยให้องค์กรดำเนินต่อไปได้ (Watson, 2010) แนวทางเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งเน้นใช้ความสามารถของบุคคล เป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ความสำเร็จเกิดจากการบูรณาการ นโยบายโปรแกรม การดำเนินงานและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างงาน (Boxall, 2007)การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การรวบรวมนโยบายเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในเรื่องการจ้างงาน และมีศูนย์รวมเพื่อการบริหารจัดการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก การเรียนรู้และการพัฒนา การให้รางวัลการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Delbridge & Keenoy, 2010)เป็นกระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายองค์การ กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (สุนันทา เลาพันธ์, 2556)

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 8(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล ตามบทบัญญัติมาตรา 258 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยเน้นกระบวนการใช้ศักยภาพ

การพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้มีเวทีในการแสดงศักยภาพ และได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

1. การวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของภาครัฐ
2. การสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบและเข้มข้น
3. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจ
4. การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
5. การบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบต้องสอดคล้องกับระบบบริหาร

ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ในภาพรวมวัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

1. เพื่อจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถ มีผลงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้สามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ
2. เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
3. เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

เป้าหมาย

1. เพื่อให้ภาคราชการมีกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจ โดยปรับบทบาทสำนักงาน ก.พ. ไปสู่การทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลผู้มีความรู้ความสามารถหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ (Headhunter/Excellence Center) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติได้

2. เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการทรัพยากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพของระบบราชการ

3. เพื่อให้ส่วนราชการสามารถคัดกรองคุณลักษณะของ ‘คนที่ใช่’ สำหรับส่วนราชการครอบคลุมทั้งมิติคนดี คนเก่ง และคนคุณภาพซึ่งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมต่อการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของแต่ละส่วนราชการ โดยมีสัดส่วนของผู้รุ่นใหม่และผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงพอ และอย่างต่อเนื่อง (Talent and Successor Inventory)

4. เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริม/พัฒนากลไกการใช้ศักยภาพกลุ่ม คนคุณภาพ ในมิติที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานของประเทศไทย โดยการทำหน้าที่ที่ปรึกษา

ให้แก่ส่วนราชการ ตลอดจนพัฒนากลไกการปฏิบัติงานในโครงการสำคัญระดับประเทศ/
โครงการเชิงยุทธศาสตร์ (Policy Work/Study Team)

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

1. การวางแผนกำลังคน มีแนวทาง ดังนี้

การวางแผนกำลังคนของส่วนราชการและขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ
ของส่วนราชการหรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Unit) อาจให้ อ.ก.พ. กรม
คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง เป็น
ผู้ดำเนินการ ในกรณีที่เป็นการดำเนินการโดยคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง
คณะกรรมการดังกล่าวต้องประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ
ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ และกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากข้าราชการ
ของส่วนราชการนั้น รวมทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3 คน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการ รวมถึงในตำแหน่งที่มีความ
สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งนักบริหาร ตำแหน่งในสายงานที่ขาดแคลน
ตำแหน่งที่มีอัตราเกษียณอายุราชการค่อนข้างสูง เป็นต้น

1.2 กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย พิจารณารอบการสั่งสมประสบการณ์ของ
ส่วนราชการและรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล

1.3 กำหนดวิธีการ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก และดำเนินการคัดเลือก
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

1.4 ขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและระบบข้าราชการผู้มี
ผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ

1.5 ติดตามการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ และรายงานให้ ก.พ.
ทราบระดับประเทศ/โครงการเชิงยุทธศาสตร์ (Policy Work/Study Team)

2. การสรรหา

2.1 วิธีการสรรหา มี 2 วิธี ดังนี้

2.1.1 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอ
รายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กองหรือ
ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง เพื่อให้ความเห็นชอบ

2.1.2 ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสมัครด้วยตนเอง โดย
ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก
หรือกองให้ความเห็น

2.2 คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

2.2.1 เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ

1) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าสองปี หรือ

2) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณสมบัติปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือ

3) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการตาม (2)

2.2.2 ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย 1 ปี

2.2.3 มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยในแต่ละรอบอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

2.2.4 มีความรู้ และทักษะทางภาษาต่างประเทศตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในระดับดีมากและทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี

2.2.5 เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา

2.2.6 เป็นผู้มีความประพฤติดีปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

3. การคัดเลือก

3.1 ให้คณะกรรมการตามข้อ 1 ดำเนินการคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ หรือผู้ที่สมัครด้วยตนเอง รายละเอียดตามประกาศสำนักงาน ก.พ. เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่มีกำหนดแจ้งในช่วงเดือนมกราคมของทุกปี โดยจำนวนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือก เมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้ว จะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของส่วนราชการนั้น ๆ รวมกัน และให้ประกาศผลการคัดเลือกให้ทราบทั่วกัน และให้รายงานผลการคัดเลือกต่อ อ.ก.พ. กรม เพื่อทราบ

3.2 ให้ส่วนราชการแจ้งผลการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการพร้อมรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. รวมทั้งปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคลและสถานภาพการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในเดือนสิงหาคมของทุกปี

3.3 ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีหน้าที่ในการให้ข้อมูล และรายงานผลงานในระบบสารสนเทศทรัพยากรของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Inventory Profiles)

4. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

4.1 กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF)

กรอบการสั่งสมประสบการณ์ เป็นเครื่องมือสำหรับส่วนราชการในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสำหรับตำแหน่งเป้าหมายตามความต้องการของส่วนราชการจึงกำหนดหลักการของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ดังนี้

1. กรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) เพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในกรอบระยะเวลา 2 - 10 ปี โดยกรอบการสั่งสมประสบการณ์ควรต้องประกอบด้วย

- การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย และสาระของการเรียนรู้ที่จำเป็น
- การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายในและระหว่างสำนัก/กองต่าง ๆ
- การมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในโครงการสำคัญ หรือโครงการร่วมทั้ง

ในและนอกส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชน

- การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ
- การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน
- การกำหนดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงานภายใต้กรอบการสั่งสมประสบการณ์โดยจะต้องมุ่งเน้นงานที่มีความท้าทาย ยุ่งยากและซับซ้อน มากกว่างานที่ข้าราชการระดับเดียวกันในระบบปกติได้รับ

- การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์

2. กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (ระดับบุคคล : Individual EAF) ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลเพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในกรอบระยะเวลา 2 - 10 ปี โดยกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลจะต้องสอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการโดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นรายบุคคล

กรณีที่ส่วนราชการกำหนดให้การศึกษาเพิ่มเติมเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ส่วนราชการต้นสังกัดและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับอนุมัติให้ศึกษาเพิ่มเติมจัดทำข้อตกลงร่วมกัน โดยข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องรายงานความก้าวหน้าและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาต่อส่วนราชการต้นสังกัดทราบรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและส่วนราชการต้นสังกัดอาจกำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอเพื่อการพัฒนางานต่อส่วนราชการเพิ่มเติมด้วยก็ได้

กรณีที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองหรือลาประเภทอื่นเมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ให้พิจารณาส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ และเมื่อสำเร็จการศึกษาและ/หรือมีผลการปฏิบัติราชการครบ 2 รอบการประเมินให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอการพัฒนางานเพื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณา ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดนับระยะเวลาการศึกษาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

4.2 เงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ หมายถึง มิติการพัฒนาที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพึงส่งเสริมในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน และการผลิตผลงานในฐานะกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการอันจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ตามหนังสือที่อ้างถึง 5) ประกอบด้วย การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมประสบการณ์ที่หลากหลาย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ส่วนราชการกำหนด ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญระดับประเทศ หรือเข้าร่วมการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ เข้าร่วมกิจกรรม/หลักสูตรการพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดมีการรวบรวมผลงานรายบุคคลในระบบ Talent Inventory Profile เป็นประจำทุกปี

4.3 องค์ประกอบของเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ (Development Credit Profiles) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพึงต้องส่งเสริมองค์ประกอบให้ครบถ้วนทั้ง 4 องค์ประกอบ (มิติศักยภาพ 2 องค์ประกอบ และมิติผลงาน 2 องค์ประกอบ) โดยในแต่ละองค์ประกอบมีน้ำหนักคะแนนร้อยละ 25 ซึ่งต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 มิติศักยภาพ (Potential)

1) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS' Competencies) มีพฤติกรรมเหมาะสม รวมทั้งมีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ

2) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self-development Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องเข้าร่วมและผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ (ต้น-กลาง-สูง) ครบถ้วนต้องได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพ รุ่นน้อง เข้าร่วมปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team) และ/หรือได้รับการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้

4.3.2 มิติผลงาน (Performance)

1) องค์ประกอบด้านการผลิต/สร้างผลงานระดับองค์กร (Performance Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องผลิตผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี อาทิ มีผลงานเชิงนวัตกรรม/ข้อเสนอแนวคิดในงาน/วิชาชีพ (Initiatives) มีบทความวิชาการ/งานศึกษา/งานวิจัย/โครงการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ มีการจัดทำชิ้นงานในรูปแบบสื่อ/Motion Graphic สรุปผลงานที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน/ผู้รับบริการ และ/หรือมีการสร้างผลงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ โดยต้องระบุระดับการมีส่วนร่วมในผลงานชิ้นนั้น ๆ ด้วย เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ เป็นต้น

2) องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานสาธารณะ/เครือข่าย/การยอมรับในระดับประเทศ (National/Network Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในงาน โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ เช่น สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาล เครือข่ายกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ เป็นต้น เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR :Corporate Social Responsibility) และ/หรือมีการสร้างการยอมรับในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้

4.4 แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Training and Development Roadmap) แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบเป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทุกฝ่าย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้รับผิดชอบระบบของส่วนราชการ และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยส่วนราชการต้องส่งข้าราชการเข้าร่วม และผ่านหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อเป็นพื้นฐานให้เกิดการดำเนินงานแบบองค์รวมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเตรียมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

กรอบการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



ภาพที่ 1 กรอบการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในระบบราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ทั้งนี้ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นใหม่ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตร “การเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง” ซึ่งถือเป็นหลักสูตรพื้นฐานและเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการได้รับแรงจูงใจจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอาทิทุนฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ การเข้าอบรมในหลักสูตร/กิจกรรมต่าง ๆ การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษเป็นการเฉพาะคราว และการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

5. การเสริมสร้างแรงจูงใจ

5.1 การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ส่วนราชการอาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

5.1.1. หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

5.1.2. ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม

5.1.3. ส่วนราชการเป็นผู้กลั่นกรองคุณลักษณะที่พึงประสงค์/สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทของส่วนราชการ เพื่อประเมินความพร้อมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ โดยต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ ตามข้อ 4.2 และ 4.3 และให้ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจากกรอบโครงการสร้างตำแหน่ง/อัตรากำลังของส่วนราชการ และให้แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวดังกล่าวมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการโดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง (รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง 5)

สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษต้องเป็นกรณีที่ผู้นั้นได้ส่งสมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีโดยให้ส่วนราชการต้นสังกัดแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบภายใน 1 เดือน นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

5.2 การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษกรณีผู้ครองตำแหน่ง เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดตามข้อ 5.1 เป็นไปอย่างเหมาะสม จึงกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่ง เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามหนังสือที่อ้างถึง 4

5.3 คำตอบแทน คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2552 เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ กรณีข้าราชการในระบบ

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตรา ร้อยละ 1 ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมกับการเลื่อนเงินเดือน กรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ โดยในแต่ละส่วน ราชการจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ดังกล่าวไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่เศษการคำนวณ จำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ 0.5 หรือสูงกว่าให้ปัดเป็น 1 คน ยกเว้นกรณีส่วนราชการที่มี จำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า 4 คน ให้มีโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณี พิเศษจำนวน 1 คน

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับการ พิจารณำบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ส่วนราชการจะต้อง พิจารณาเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นทุก คน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของส่วนราชการ และเมื่อพิจารณาให้ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายใน 1 เดือน นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็น กรณีพิเศษ

5.4 การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

1. ให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการ โดยไม่รวมอยู่ใน วงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ

2. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ 1) ให้ส่วนราชการนำเงินเหลือ จ่ายจากงบรายจ่ายอื่น ๆ ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร โดยปฏิบัติตามนัยของหนังสือ สำนักงบประมาณที่ นร 0702/ ว 114 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2549 เรื่องระเบียบว่าด้วยการ บริหารงบประมาณ พ.ศ. 2548 และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการ ปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ 1) และ 2) ให้ส่วนราชการขอ จัดสรรเงินงบประมาณ จากรายจ่ายงบกลางรายการเงินเลื่อนขั้นเลื่อนอันดับเงินเดือนและ เงินปรับวุฒิข้าราชการจากกรมบัญชีกลาง

สรุปในการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรมป่าไม้ ใน การนำมาประยุกต์คือในระบบราชการของกรมป่าไม้ มีระบบระเบียบที่ชัดเจนเมื่อนำหลัก ธรรมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็จะเกิดการพัฒนาในเรื่องของจิตใจและ ปัญญาทำให้เกิดภูมิคุ้มกันมีแนวคิดที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้มุ่งเน้นใน เรื่องของการได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการจนเกินไป แต่มุ่งเน้นในเรื่องของการรักษาร่องการ

ความผูกพันต่อองค์กรและการแสดงความสามารถที่มีเพื่อทำงานให้องค์กรโดยความเสียสละและทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูง

สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีวิวัฒนาการมายาวนานตั้งแต่ในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน โดยแนวคิดอาจเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีภาวะการณ์ขององค์กรที่สลับซับซ้อน มีภาวะบีบคั้นโดยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและนโยบายของรัฐ ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัว การปรับตัวขององค์กรยังหมายถึงรวมถึงมนุษย์ในองค์กรด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์ และการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่กระบวนการก่อนเข้ามาสู่องค์กร ระหว่างที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และเมื่อพ้นไปจากองค์กร ซึ่งบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นอกจากองค์กรหรือหน่วยงานจะเป็นผู้รับผิดชอบแล้วนักบริหารองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาก็มีบทบาทในการทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรในการดำเนินการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้นในทุกกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นักบริหารหรือผู้มีหน้าที่ดังกล่าวในองค์กรสามารถที่จะสอดแทรกหลักธรรมได้ทุกกิจกรรม เพราะหากนักบริหารและพนักงานในองค์กรมีหลักธรรมที่ปฏิบัติต่อกันอย่างเหมาะสมกับสถานะและโอกาสแล้วหลักธรรมจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพ คือ มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่ดีในการทำงาน มีสุขภาพ คือ มีภาวะแห่งความสุขกายสบายใจ มีกำลังใจที่ดีในการทำงานและจะนำไปสู่บันไดสุดท้าย คือ องค์กรที่ประกอบด้วยนักบริหาร บุคลากรทุกฝ่ายก็จะเต็มด้วยคุณภาพ สร้างความเข้มแข็งแก่องค์กร รวมทั้งความสำเร็จของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยบุคลากรเจ้าหน้าที่ นักบริหาร ผู้ใช้บริการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ธีรธมฺโม). (2558). *พุทธธรรมกับการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). พระยา: โรงพิมพ์เจริญอักษร.
- พระราชวิสุทธิโมลี (ทองดี สุรเตโช). (2525). *หลักธรรมสำหรับการพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

- Boxall, PF. (2007). *The Goals of HRM*, in (eds) P Boxall, J Purcell and P Wright. *Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- Delbridge, R and Keenoy, T. (2010). T. Beyond Managerialism. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(6), 799-817.
- Watson, TJ., (2010). Critical Social Science, Pragmatism, and the Realities of HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(6), 915-931.

การตรวจประวัติอาชญากรรมเพื่อคัดกรองบุคคลเข้ามาอุปสมบทใน พระพุทธศาสนา*

THE CRIMINAL BACKGROUND CHECK IN ORDER TO SCREEN PEOPLE FOR ORDINATION IN BUDDHISM

พระเมธีวราภรณ์ (เชิดชัย กตปุญโญ)

PhraMettheewaraporn (Chirdchai katapunyo)

วัดพนัญเชิงวรวิหาร

Wat Phananchong Worawihan

Corresponding Author E-mail: chirdchai2011@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสำคัญของการตรวจประวัติอาชญากรรม ขั้นตอนการตรวจประวัติอาชญากรรม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการตรวจประวัติอาชญากรรม เพื่อคัดกรองบุคคลที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันมหาเถรสมาคมให้ความสำคัญกับการตรวจประวัติอาชญากรรม กำหนดให้เป็นหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์และเจ้าอาวาสต้องพิจารณาผู้ขอบวชอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยมีช่องทางการขอตรวจประวัติอาชญากรรมโดยใช้ชื่อ-สกุลและเลขบัตรประชาชนของผู้ขอ บวช ดังนี้ คือ 1. พระอุปัชฌาย์หรือเจ้าอาวาสส่งข้อมูลผ่านทางสำนักงานพระพุทธศาสนา เพื่อส่งไปยังกองทะเบียนประวัติอาชญากรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระยะเวลาดำเนินการ 15-25 วัน 2. ผู้ขอบวชขอตรวจประวัติอาชญากรรมด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ สามารถรับผลได้ที่กองทะเบียนประวัติอาชญากรรมหรือสำนักงานพิสูจน์หลักฐานจังหวัด ระยะเวลาดำเนินการ 7-10 วัน 3. ผู้ขอบวชขอตรวจประวัติด้วยตนเองที่กองทะเบียนประวัติอาชญากรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถรับผลได้ในวันนั้น ปัญหาและ ข้อเสนอแนะ คือ การตรวจประวัติอาชญากรรมทำให้ทราบภูมิหลังเกี่ยวกับการกระทำผิดของ ผู้บวช แต่จะไม่สามารถทราบว่าผู้ขอบวช อยู่ในระหว่างหลบหนีคดีอาญาหรือคดีความ สิ้นสุดแล้วหรือไม่ ควรมีการบูรณาการข้อมูลเพื่อสามารถตรวจสอบผู้ที่หลบหนีราชการหรือ ผู้ต้องหาที่คดีความยังไม่สิ้นสุดเพื่อคัดกรองบุคคลที่จะเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาได้ตาม เป้าประสงค์อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ตรวจประวัติอาชญากรรม; อุปสมบท; พระพุทธศาสนา

*Received August 22, 2023; Revised September 3, 2023; Accepted September 4, 2023

Abstract

Objectives of this article were to study the importance of criminal background checks, criminal history check process and suggestions regarding criminal background checks to screen people who come to become ordained in Buddhism. The results of the study revealed that the Sangha Council now pays attention to criminal background checks. It is stipulated that it is the duty of the preceptor and the abbot to thoroughly consider the applicants for ordination. There are channels for requesting a criminal background check by using the name-surname and ID card number of the applicant as follows: 1. The preceptors or abbots send information through the Office of Buddhism. to send to the Criminal History Registration Division National Police Agency. The processing time is 15-25 days. 2. An applicant for ordination requests a criminal background check in person via online channels. Results can be received at the Criminal Records Division or the Provincial Forensics Office. Processing time is 7-10 days. 3. The applicant for ordination requests a background check in person at the Criminal History Registration Division. National Police Agency You can wait to receive the results that day. The problem and suggestion are that the criminal background check can reveal the background of the wrongdoing of the Sangha. but will not be able to know whether the person requesting ordination is still in the process of escaping criminal cases or lawsuits. Information should be integrated to be able to detect those who have escaped government service or suspects whose lawsuits are still pending to screen people who will become ordained in Buddhism according to their true goals.

Keywords: Criminal Background Check; Ordination; Buddhism

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นสถาบันหลักของประเทศไทย เป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่นับถือมาช้านานตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี และมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินวิถีชีวิตของคนไทยในด้านต่าง ๆ มายาวนาน ทั้งด้านจิตวิญญาณความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี การศึกษา สังคม ศิลปกรรม เป็นต้น (บำรุง พันธุ์อุบล, 2559)

การดำรงอยู่ของพระพุทธศาสนาที่เจริญรุ่งเรืองได้ เพราะพระภิกษุมีความศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาและตั้งใจออกบวชเพื่อทำพระนิพพานให้แจ้ง และความศรัทธายึดมั่นในพระรัตนตรัยของประชาชน ที่ได้สละกำลังทรัพย์เป็นภัตตาหาร และปัจจัย 4 มาถวายแด่พระภิกษุสงฆ์อย่างต่อเนื่อง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พระภิกษุในการศึกษาธรรม ผูกพันอบรมพัฒนานิสัยตนเอง และเผยแพร่พระพุทธศาสนาต่อไป (พระครูธรรมธรไพบูลย์ ธรรมวิบุโล, 2553) อีกประการคือ คนไทยมีคติความเชื่อและประเพณีการบวชที่สืบทอดมาตั้งแต่สมัยโบราณด้วยความศรัทธา เช่น บวชเพื่อทดแทนพระคุณของบิดามารดา บวชเพื่ออุทิศส่วนกุศลแก่ผู้ล่วงลับ บวชเพื่อศึกษาพระธรรมคำสอน และบวชเพื่อสืบทอดอายุของพระพุทธศาสนา (จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2538)

การบรรพชาอุปสมบทหรือบวชนั้น แสวง อุดมศรี (2533) ได้อธิบายไว้ว่า เป็นขั้นตอนที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงอนุญาตและบัญญัติขึ้น โดยมีแนวทางและหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาบุคคลที่มีความประสงค์จะเข้ามาบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา ต้องได้รับการยอมรับจากที่ประชุมสงฆ์โดยพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบและมีมติร่วมกันเป็นเอกฉันท์ จึงจะอนุมัติให้บุคคลนั้น ๆ ผ่านขั้นตอนนี้ได้ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้บุคคลที่มีศรัทธา มีความตั้งใจจริงและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ แต่ปัจจุบันบุคคลผู้มีศรัทธาและความเข้าใจในพระพุทธศาสนาลดลง มีสาเหตุในการบวชต่างกัน บางคนไม่มีศรัทธาจะบวช แต่ถูกบิดามารดาหรือหมู่ญาติโน้มน้าวบังคับมาเพื่อปรับพฤติกรรมบ้าง มาบวชเพราะหวังให้ช่วยลบเลือนความผิดบ้าง เพราะหลบหนีคดีมาบ้าง หรือกระทั่งเกิดจากการเข้ามาบวชเพื่อเลี้ยงชีพบ้าง เมื่อบุคคลเหล่านี้เข้ามาบวชแล้วก็ไม่ได้ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย หรือทำกิจของสงฆ์ กลับประพฤติล่วงละเมิดต่อการละเมิดพระธรรมวินัย เมื่อการวางเป้าหมายไม่ถูกต้องในการบวชแต่พยายามทำให้การบวชบรรลุเป้าหมายนั้น จึงเป็นสาเหตุแห่งวิกฤติศรัทธาในพระพุทธศาสนา (พระมหาสุทัศน์ ไชยะภา, 2544)

จากตัวอย่างของวิกฤติการณ์การบวชในพระพุทธศาสนาข้างต้นนั้น ส่งผลให้การบวชในสังคมไทยประสบกับภาวะวิกฤติต่าง ๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าสมัยอดีต อาจบ่งบอกได้ว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไปในทางลบมากขึ้น ทั้งยังบั่นทอนความศรัทธาและคุณธรรมของคนในสังคมให้เสื่อมลง การศึกษาการตรวจประวัติอาชญากรรมเพื่อคัดกรองบุคคลเข้ามาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา จึงมีจุดมุ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญ และศึกษาขั้นตอนของการตรวจคัดกรองประวัติอาชญากรรมของบุคคลที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา ให้ป้องกันความเคลือบแคลงสงสัยและการอ้างว้างซึ่งความบริสุทธิ์บริบูรณ์ของพระพุทธศาสนาในประเทศไทย

คุณสมบัติของผู้บวชตามพระธรรมวินัย

การบรรพชาอุปสมบทเพื่อสืบทอดอายุพระพุทธศาสนา นอกจากการมีศรัทธาที่มั่นคงต่อพระพุทธศาสนาแล้ว ยังต้องมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่แท้จริง พระสัมมาสัมพุทธเจ้าจึงทรงให้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกุลบุตรหรือผู้ที่เข้ามาขอบวชไว้หลายประการ เพื่อให้การบวชเกิดประโยชน์แก่ผู้บวชและเป็นประโยชน์ต่อการสืบทอดพระพุทธศาสนา

คุณสมบัติของผู้จะบรรพชาอุปสมบทได้มีดังนี้ 1. ต้องรู้เดียงสา คือ ผู้บรรพชาต้องมีอายุตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป ส่วนผู้อุปสมบทต้องอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป 2. ไม่เป็นโรคติดต่อ หรือโรคร้ายแรง และโรคที่สังคมรังเกียจอื่น ๆ 3. ไม่เป็นผู้มีอวัยวะบกพร่อง หรือพิการ 4. ไม่เป็นคนมีอวัยวะไม่สมบูรณ์ 5. ไม่เป็นคนทุพพล เช่น แก่เกินไป ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ 6. ไม่เป็นคนมีพันธะ คือ คนที่บิดามารดาไม่อนุญาต คนมีหนี้สินล้นพ้นตัว ข้าราชการที่ไม่ได้รับอนุญาต 7. ไม่เป็นคนเคยถูกลงอาญาหลวง เช่น คนถูกสั่งหมายโทษ คนถูกเขียนหลังลาย 8. ไม่เป็นคนประทุษร้ายความสงบ เช่น เป็นโจรผู้ร้ายต้องอาญาแผ่นดิน (วิ. ม. 4/90/146)

ลักษณะของบุคคลผู้ถูกห้ามอุปสมบทโดยเด็ดขาดมีดังต่อไปนี้ ประเภทที่ 1 บุคคลที่มีเพศบกพร่อง คือ ผู้เป็นบัณฑิตและอุกโตพญานก ประเภทที่ 2 บุคคลที่ทำผิดต่อพระพุทธศาสนา ได้แก่ ผู้ที่ข่มขืนทำร้ายภิกษุภิกษุณีมาก่อน ผู้ที่ปลอมบวชมาก่อน ภิกษุผู้เข้ารีตเดียรัจฉัย และ ภิกษุผู้ต้องอาบัติปาราชิก ประเภทที่ 3 ผู้เคยทำอนันตริยกรรม ได้แก่ ผู้ที่ฆ่าบิดามารดาของตน ผู้ที่ฆ่าพระอรหันต์ ผู้ทำลายสัตบุรุษ และผู้ทำสังฆเภท บุคคลทั้ง 3 ประเภทนี้เรียกว่า “อภัพบุคคล” ห้ามอุปสมบทเด็ดขาด แม้บวชแล้ว รู้ทีหลัง ก็ต้องให้ออกจากความเป็นภิกษุสงฆ์ (วิ. ม. 4/90/146) และในพระวินัยบัญญัติได้กำหนด ห้ามบุคคล 8 จำพวก ไม่ให้เข้ามาบรรพชาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา คือ 1. บุคคลที่เป็นโรคอันสังคมรังเกียจ เช่น เป็นโรคติดต่อ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ แลโรคเรื้อรังรักษาไม่หาย ได้แก่ โรค 5 อย่าง คือ โรคเรื้อน โรคฝี โรคกลาก โรคหิด โรคลมบ้าหมู 2. คนที่มีอวัยวะไม่สมบูรณ์ บกพร่องไม่ว่าจะโดยกำเนิด หรือจากอุบัติเหตุก็ตาม 3. คนที่มีอวัยวะไม่สมบูรณ์ คนค่อม เตี้ย เป็นต้น 4. คนที่ร่างกายพิการ 5. คนที่ทุพพลภาพ มีกำลังน้อย ไม่อาจทำกิจการต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ 6. คนที่มีพันธะผูกพัน เช่น คนที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว คนที่ผู้ปกครองไม่อนุญาต 7. คนเคยถูกอาญาหลวงมีหมายปรากฏอยู่ในสมัยก่อนส่วนมากถูกเขียนจนหลังลาย หรือเป็นนักโทษถูกสั่งหมายโทษเอาไว้ และ 8. คนที่ประทุษร้ายต่อสังคม เช่น โจรผู้ร้ายมีชื่อเสียง เป็นต้น โดยผู้ที่ไม่สามารถบรรพชาได้ก็อุปสมบทไม่ได้เช่นกัน (วิ. ม. 4/90/146)

จะเห็นได้ว่าพระพุทธศาสนามีระบบระเบียบการคัดกรองคนเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาอย่างละเอียดชัดเจนมาก จึงเป็นเครื่องชี้วัดว่าผู้ที่เข้ามาบวชได้จะต้องมีความสมบูรณ์พร้อม ทั้งเรื่องบุคลิกภาพ ความประพฤติที่ไม่ต่างพร้อย เพื่อเป็นอุปการะต่อการฝึกฝนอบรมนิสัย พัฒนาจิตใจเพิ่มเติมคุณธรรมในตัว และเป็นกำลังหลักของพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง จึงจะได้เป็นที่พึ่งให้พระพุทธศาสนาได้ ไม่ได้มาเพื่อหวังพึ่งหรืออาศัยร่มเงาพระพุทธศาสนาหลบหนีปิดบังความผิดไว้แต่เพียงอย่างเดียว

คุณสมบัติของผู้บวชตามกฎหมายเถรสมาคม

คุณสมบัติผู้ขอบรรพชาอุปสมบทตามกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ 17 (พ.ศ.2536) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ หมวด 3 หน้าที่พระอุปัชฌาย์ ข้อ 13 พระอุปัชฌาย์ต้องพบและสอบสวนกุลบุตร ให้ได้คุณลักษณะก่อน จึงรับให้บรรพชาอุปสมบทได้ คุณลักษณะของกุลบุตรผู้ขอบวชนั้น มีดังนี้ 1. เป็นคนที่มีอาชีพชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรม มีที่อยู่เป็นหลักแหล่งไม่ใช่คนจรจัด 2. เป็นสุภาพชน มีความประพฤติดีประพฤติชอบ ไม่มีความประพฤติเสียหาย เช่น ดิตสุราหรือยาเสพติดให้โทษ เป็นต้น 3. มีความรู้อ่านและเขียนหนังสือไทยได้ 4. ไม่เป็นผู้มีทิวาวิบัติ 5. เป็นผู้ปราศจากบรรพชาโทษ มีร่างกายสมบูรณ์ บำเพ็ญสมณกิจได้ ไม่เป็นคนขราไร้ความสามารถ หรือทุพพลภาพ หรือพิการ 6. มีสมณบริขารครบถ้วน และถูกต้องตามพระวินัย และ 7. เป็นผู้สามารถกล่าวคำขอบรรพชาอุปสมบทได้ด้วยตนเองและถูกต้องไม่วิบัติ และจากข้อบัญญัติข้อที่ 14 พระอุปัชฌาย์ต้องงดเว้นการบรรพชาอุปสมบท แก่คนต้องห้ามเหล่านี้คือ 1. คนทำความผิดหลบหนีอาญาแผ่นดิน 2. คนหลบหนีราชการ 3. คนต้องหาในคดีอาญา 4. คนเคยถูกตัดสินจำคุก โดยฐานเป็นผู้ร้ายสำคัญ 5. คนถูกห้ามอุปสมบทเด็ดขาดทางพระศาสนา 6. คนมีโรคติดต่อเป็นที่น่ารังเกียจ เช่น วัณโรคในระยะอันตราย และ 7. คนมีอวัยวะพิการจนไม่สามารถปฏิบัติกิจพระศาสนาได้ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2563)

จากข้อความข้างต้นจะพบว่า ปัจจุบันคณะสงฆ์และสังคมไทยยังคงยึดข้อปฏิบัติในการบรรพชาอุปสมบทตามพระธรรมวินัย และมีข้อห้ามบุคคลที่ไม่สามารถบวชได้ประกาศขึ้นมาชัดเจน ซึ่งยังคงเน้นชัดเรื่องการห้ามผู้ที่เคยกระทำความผิดหรือกระทำความผิดในคดีที่ร้ายแรงอยู่ เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา โดยพระอุปัชฌาย์จึงต้องสอบถามพูดคุย และตรวจสอบประวัติของผู้มาขอบวช ก่อนรับเข้าบรรพชาอุปสมบททุกครั้ง

ความสำคัญของการตรวจประวัติอาชญากรรม

จากการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการศึกษาจากเอกสารของ กมล กลิ่นรำพึง (2561) พบว่า การตรวจสอบคัดกรองคุณลักษณะและลักษณะต้องห้าม ของผู้ขอบวชเป็นพระภิกษุ

ในคณะสงฆ์ไทยนั้น มีปัญหาสำคัญที่ทำให้การตรวจสอบคัดกรองคุณลักษณะต้องห้ามของผู้ขอบวชไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร คือ ปัญหาความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวของผู้ขอบวช โดยการไม่เปิดเผยความจริงเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ที่เกี่ยวข้องกับการบรรพชาอุปสมบทให้พระอุปัชฌาย์ได้รับทราบ ปัญหาที่เกิดจากความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของพระอุปัชฌาย์ และปัญหาการกำหนดคุณลักษณะต้องห้ามบางประการที่ไม่ชัดเจน

โดยประเด็นปัญหาเหล่านี้ อาจเกิดจากผู้ขอบวชเองที่ขาดhiriโอตตปเปะ ไม่มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนา ต้องการเข้ามาหาผลประโยชน์จากศาสนา รวมทั้งเหตุผลบางประการ เช่น ผู้ขอบวชไม่ได้ตั้งใจเข้ามาบวชแต่จำใจเพราะบิดามารดาขอร้องบังคับวางเงื่อนไขโดยแลกกับผลประโยชน์ บวชเพราะแค้น บวชเพราะเกียจคร้านต่อการทำงาน หรือแก่ชรา ผู้ปกครองตั้งใจปิดบังพระอุปัชฌาย์เพราะมองว่าการบวชจะช่วยแก้ไขนิสัยของบุตรหลานได้ ผู้ปกครองเป็นผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นในบริเวณที่วัดตั้ง หรือตัวผู้ขอบวชที่ไม่มีที่ไป เป็นต้น และเหตุผลที่เกิดจากตัวพระอุปัชฌาย์ที่มีภารกิจมาก จึงอาจเกิดข้อบกพร่องในการตรวจสอบคัดกรองผู้เข้ามาบวชได้ อันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่อมาในอนาคต (พระมหาเกรียงไกร โสภณจิตโต, 2554)

ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมา เมื่อวัดขาดการคัดกรองคน และปัญหาจากสังคมเมืองที่คับแคบ พื้นที่ของวัดจึงถูกนำไปใช้หาผลประโยชน์ วัดไม่น้อยที่หมดคุณค่าอันควรแก่ความเลื่อมใสศรัทธา เต็มไปด้วยสิ่งสกปรกไม่เป็นระเบียบ หลายแห่งจึงจัดพระบวชใหม่อยู่รวมกันหลาย ๆ รูปในกุฏิเดียว จึงเกิดปัญหาต่อมาได้อีก เช่น การมั่วสุม แห่ลงรวมอบายมุข หรือการเสพยาเสพติด ดังเช่นปรากฏตามข่าวในปัจจุบัน เป็นต้น (พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตตโสภโณ), 2541) หรือกรณีข้อถกเถียงของสังคมในกรณีที่มีตำรวจขับขี่จักรยานยนต์เร็วเกินกฎหมายกำหนดเป็นเหตุให้ชนกับแพทย์หญิงจนเสียชีวิต โดยผู้กระทำผิดถูกแจ้งข้อหาขับรถประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิต และข้อหาอื่น ๆ รวม 7 ข้อหาต่อมาไม่นานได้เข้าพิธีอุปสมบทที่วัดแห่งหนึ่ง จึงเกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ในโลกโซเชียล โดยมีการตั้งคำถามกับวงการพระพุทธศาสนาว่า ผู้ที่เป็นผู้ต้องหาในคดีอาญาสามารถอุปสมบทเป็นพระสงฆ์ได้หรือไม่ พระเมธีธรรมาจารย์ ได้ให้ความคิดเห็นเรื่องนี้ไว้ว่า เมื่อผู้บวชยังมีคดียังอยู่ โดยคดียังไม่สิ้นสุด การบวชเป็นพระต้องมีเวลาทำศาสนกิจมากมาย จึงไม่เหมาะสมต่อการต้องไปจัดการเรื่องคดีความ ควรอยู่ในฐานะฆราวาสเหมาะสมกว่า ส่วนในทางพระวินัยมีการตีความเรื่องการหนีคดีอาญาหลายอย่าง และต้องพิจารณาจากเจตนาของการบวช ความเหมาะสมและกระแสสังคมเป็นองค์ประกอบด้วย โดยในเวลาต่อมาผู้ต้องหารายนี้ได้ยินยอมสึกและถือศีลแทน ซึ่งนอกจากประเด็นนี้แล้วผู้คนในสังคมยังวิจารณ์ไปถึงพระอุปัชฌาย์ที่บวชให้ด้วย โดยจะเป็นเรื่องของเจ้าคณะผู้ปกครองพิจารณาต่อไป (สำนักข่าวประชาชาติ, 25 มกราคม 2565)

ดังที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงกำหนดไว้ และจากกฎหมายเถรสมาคม ผู้ที่มาขอเข้ารับการบรรพชาอุปสมบท ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามหลายประการ ดังนั้นประวัติการกระทำความผิด การตรวจประวัติอาชญากรรมตามที่ราชการได้จัดเก็บข้อมูลไว้ จึงมีความจำเป็นต่อการแสดงความบริสุทธิ์ และแสดงเจตนาที่เปิดเผยมต่อการเข้ามารับการบรรพชาอุปสมบท เพื่อไม่ให้เป็นการขอครหาตามขึ้นมาภายหลังแก่พระภิกษุผู้บวช พระอุปัชฌาย์และเจ้าอาวาสได้ และไม่บั่นทอนพระพุทธศาสนาให้เสื่อมเสียภายหลัง จึงเป็นประเด็นสำคัญที่พระอุปัชฌาย์และเจ้าอาวาสจำเป็นต้องพิจารณาก่อนการส่งผู้เข้ามาบวชอย่างละเอียดถี่ถ้วน

มติมหาเถรสมาคมเกี่ยวกับการตรวจประวัติอาชญากรรม

มหาเถรสมาคมได้มีมติเกี่ยวกับการเพิ่มความรัดกุมในการคัดกรองผู้เข้ารับบรรพชา อุปสมบท ตามมติมหาเถรสมาคม มติที่ 688/2560 ในการประชุมมหาเถรสมาคม ครั้งที่ 28/2560 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2560 ซึ่งปรากฏถ้อยคำในมติดังกล่าวว่า “เลขาธิการมหาเถรสมาคมเสนอว่า สมเด็จพระสังฆราช ทรงพระปรารภว่า สมควรที่มหาเถรสมาคมจะได้กำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้พระภิกษุสามเณรประพฤติตนมั่นคงในพระธรรมวินัย สมฐานะผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา เพื่อเชิดชูรักษาสถาบันพระพุทธศาสนา และให้คณะสงฆ์อยู่ในสถานะอันเป็นที่เคารพนับถือ ถึงพร้อมด้วยคุณูปการ อันยังประโยชน์สุขแก่สังคมไทย จึงมีรับสั่งให้ที่ประชุมมหาเถรสมาคม ร่วมกันพิจารณากำหนดวิธีดำเนินการ และมีมติเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ที่ประชุมรับสนองพระปรารภ และมีมติให้ดำเนินการดังนี้ ข้อ2. ให้พระสังฆาธิการและพระอุปัชฌาย์ เพิ่มความเข้มงวดกวดขันในการปกครอง ควบคุมสอดส่องดูแล อบรมพระภิกษุสามเณรในปกครองและสหวิริยาริก อันเตวาสิกให้มั่นคงต่อการปฏิบัติตนตามพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎหมายเถรสมาคม ข้อบังคับ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช อย่างเคร่งครัด และเพิ่มความละเอียดถี่ถ้วนในการพิจารณาคัดกรองบุคคลผู้ขอเข้าบรรพชาอุปสมบท” (มหาเถรสมาคม, 2560)

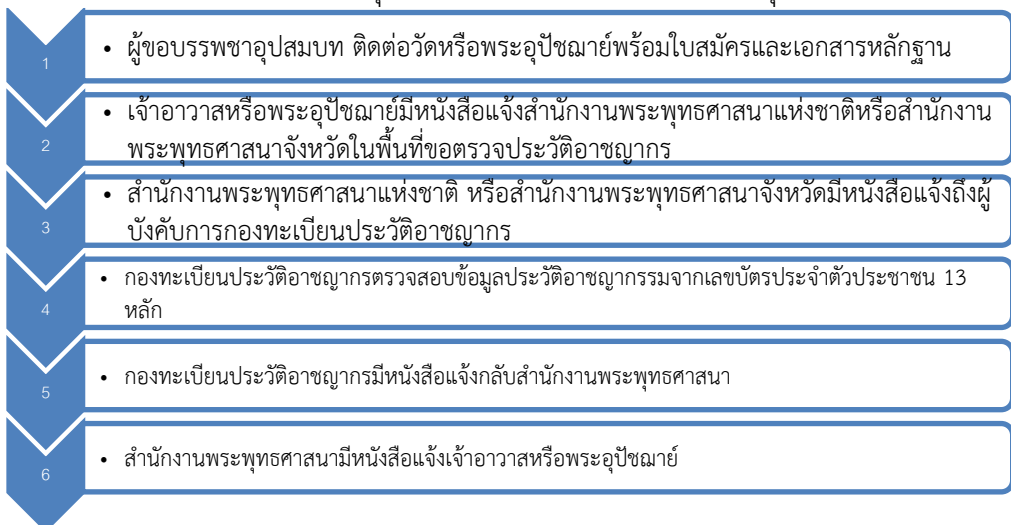
ต่อมามหาเถรสมาคมได้มีมติ ครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2562 เห็นชอบให้เพิ่มแนวทางการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอบรรพชาอุปสมบทได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โดยเจ้าอาวาสหรือพระอุปัชฌาย์รวบรวมเอกสารของผู้สมัครบวช ส่งให้ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด หรือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อส่งข้อมูลให้กองทะเบียนประวัติอาชญากร หรือสำนักงานพิสูจน์หลักฐานจังหวัดตรวจสอบ ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ได้โดยตรง และในครั้งล่าสุดได้มีมติเพิ่มเติม ตามมติมหาเถรสมาคม ครั้งที่ 7/2565 มติที่ 205/2565 แจ้งว่า ปัจจุบันกองทะเบียนประวัติอาชญากร ได้เพิ่มช่องทางในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมโดยสามารถยื่นขอตรวจสอบประวัติ

อาชญากรรมของตนเอง ด้วยชื่อ - สกุล ออนไลน์ ผ่านทางเว็บไซต์ www.crd-check.com และสามารถรับผลตรวจสอบประวัติ หรือมอบอำนาจให้มารับผลตรวจประวัติ ได้ที่ สำนักงานพิสูจน์หลักฐานจังหวัด โดยมีค่าธรรมเนียมการตรวจประวัติ ชุดละ 100 บาท ชำระในวันที่ได้รับผลตรวจประวัติ ณ สถานที่ที่เลือกรับการตรวจ ในการนี้เพื่อความสะดวกและลดขั้นตอนในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอบรรพชาอุปสมบท ผู้ที่มีความประสงค์จะบรรพชาอุปสมบทสามารถดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมได้ด้วยตนเอง ผ่านทางช่องทางออนไลน์ และนำเอกสารผลการตรวจประวัติ ยื่นแนบพร้อมใบสมัครขอบรรพชาอุปสมบท และเอกสารประกอบอื่น ๆ ให้เจ้าอาวาสหรือพระอุปัชฌาย์ พิจารณารับเข้าบรรพชาอุปสมบทต่อไป (มหาเถรสมาคม, 2565)

ขั้นตอนการตรวจประวัติอาชญากรรม

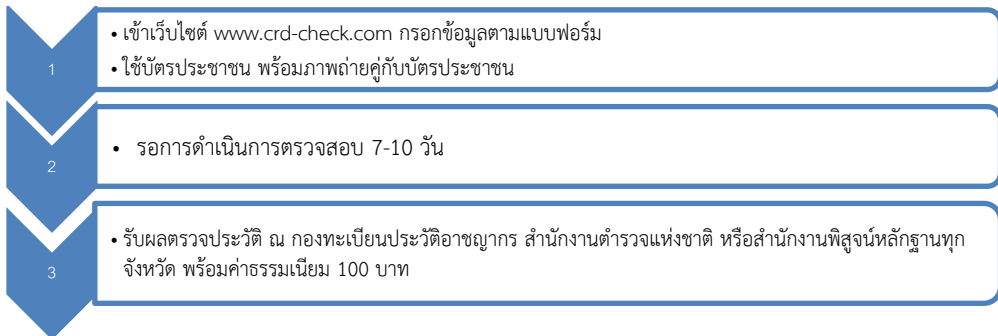
จากการศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปขั้นตอนการตรวจประวัติอาชญากรรม สำหรับผู้ที่ประสงค์จะเข้ามาบรรพชาอุปสมบทเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้

ช่องทางที่ 1 เจ้าอาวาสหรือพระอุปัชฌาย์ยื่นเรื่องผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนา

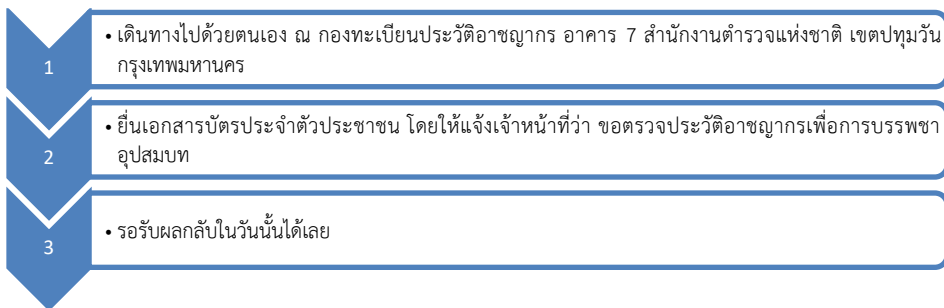


ระยะเวลาดำเนินการรวม 15-22 วัน

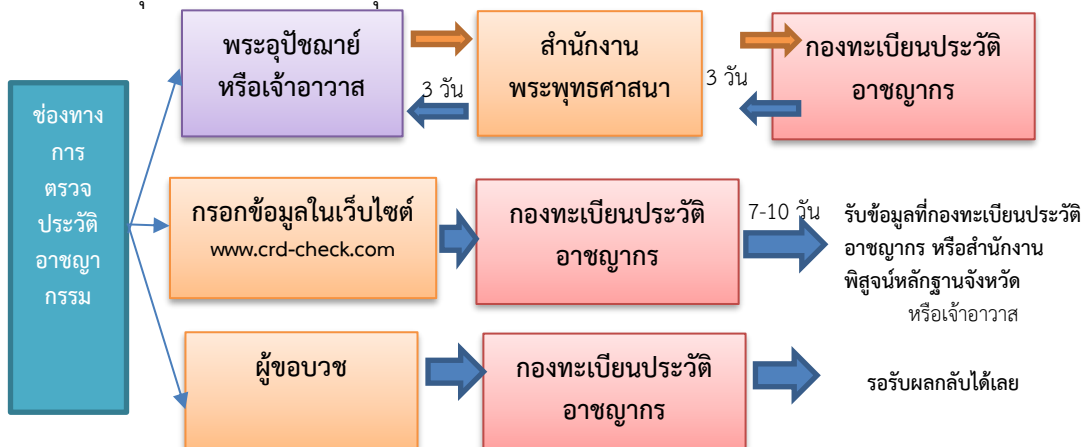
ช่องทางที่ 2 การตรวจประวัติอาชญากรรมออนไลน์ด้วยตนเอง



ช่องทางที่ 3 การตรวจประวัติด้วยตนเอง ณ กองทะเบียนประวัติอาชญากร



ช่องทางและขั้นตอนการตรวจประวัติอาชญากรรม เพื่อใช้ประกอบในการขอ
บรรพชาอุปสมบทเป็นพระภิกษุ มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 ช่องทางและขั้นตอนการตรวจประวัติอาชญากรรม

จากแผนภาพจะเห็นได้ว่า ช่องทางและขั้นตอนการตรวจประวัติอาชญากรรมนั้น มี 3 ช่องทาง คือ เจ้าอาวาสหรือพระอุปัชฌาย์ส่งหนังสือผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติหรือสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด จากนั้นสำนักงานพระพุทธศาสนาส่งเรื่องให้กองทะเบียนประวัติอาชญากร ตรวจสอบ เมื่อได้ข้อมูลแล้ว จึงแจ้งข้อมูลให้พระอุปัชฌาย์หรือเจ้าอาวาส ใช้ระยะเวลารวม ไม่เกิน 22 วัน ช่องทางที่สอง คือการตรวจสอบออนไลน์ โดยการกรอกข้อมูลในเว็บไซต์ของกองทะเบียนประวัติอาชญากร จากนั้นรอการตรวจสอบแล้วแจ้งผล สามารถไปรับผลได้ที่กองทะเบียนประวัติอาชญากรหรือสำนักงานพิสูจน์หลักฐานจังหวัด ใช้เวลา 7-10 วัน ช่องทางที่สามคือ การไปตรวจด้วยตนเองที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร สามารถรับผลกลับได้เลย

สรุป

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาหลักของคนไทยที่เจริญรุ่งเรืองมาช้านาน โดยมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิต คนไทยมีคติความเชื่อประเพณีการบวชเพื่อสืบทอดอายุของพระพุทธศาสนา การบรรพชาหรืออุปสมบทนั้นผู้บวช ต้องมีความพร้อมทางด้านร่างกาย ความประพฤติ และจิตใจ มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้ากำหนดไว้อย่างละเอียดชัด และไม่มีข้อลักษณะห้ามที่ปรากฏตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ที่ให้ความสำคัญชัดเจนในการห้ามผู้ที่เคยกระทำความผิดหรือกระทำความผิดในคดีที่ร้ายแรง เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา ต้องได้รับการยอมรับจากที่ประชุมสงฆ์ขณะบวชเป็นเอกฉันท์จึงจะอนุมัติให้บุคคลนั้น ๆ บวชได้สมบูรณ์ ซึ่งเป็นอุปการะต่อการฝึกฝนอบรมนิสัยพัฒนาจิตใจและรองรับคุณธรรมในตัวที่เพิ่มขึ้น

การตรวจประวัติอาชญากรรม เป็นขั้นตอนหนึ่งในการที่จะคัดกรองผู้ที่มีคุณสมบัติต้องห้ามตามพระธรรมวินัยและกฎมหาเถรสมาคม ไม่ให้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา เพื่อให้ไม่ให้เกิดการบรรพชาอุปสมบทเป็นช่องทางในการหลบหนีคดีอาญาแผ่นดิน หรือเป็นที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อันจะทำให้พระพุทธศาสนาเกิดความเสื่อมเสีย มัวหมองตามมาในภายหลัง อีกทั้งยังช่วยคัดกรองบุคคลที่มีความตั้งใจเข้ามาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาเพื่อจะได้เป็นทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาต่อไป โดยการตรวจประวัติอาชญากรรมในปัจจุบัน ได้มีช่องทางออนไลน์ให้ผู้ขอบรรพชาอุปสมบทสามารถตรวจประวัติด้วยตนเองได้ ผ่านทางเว็บไซต์ www.crd-check.com เป็นการอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่สิ่งที่ยังเป็นจุดอ่อนของกฎมหาเถรสมาคมในการคัดกรองผู้บวช แม้จะทราบผลการตรวจประวัติอาชญากรรมแล้วก็ตาม นั่นคือ ไม่ได้มีการให้คำนิยามความหมายเพิ่มเติมว่า ผู้ที่เคยถูกตัดสินจำคุก ฐานเป็นผู้ร้ายสำคัญนั้น ต้องเป็นการกระทำ

ความผิดที่มีลักษณะและโทษอย่างไรบ้างจึงจะเรียกว่าฐานเป็นผู้ร้ายสำคัญ และต้องห้ามไม่ให้พระอุปชฌาย์ให้การอุปสมบท ซึ่งบางกรณี ผู้ที่ประสงค์เข้ามาบวชนั้น มีการตรวจพบประวัติว่าเคยมีการกระทำความผิดอาญาในคดีต่าง ๆ มาก่อน ซึ่งเมื่อไม่ได้มีการกำหนดชัดเจนว่าผู้ที่เคยมีการกระทำความผิดอาญามาก่อน ต้องเป็นการกระทำความผิดและโทษประเภทใดบ้างถือเป็นผู้ต้องห้ามอุปสมบท เป็นดุลพินิจของพระอุปชฌาย์ จึงทำให้การพิจารณาใช้ดุลพินิจของพระอุปชฌาย์อาจไม่เหมือนกัน สมควรที่จะต้องมีการออกประกาศกำหนดเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้เคยกระทำความผิดคดีอาญามาก่อนที่ห้ามมิให้พระอุปชฌาย์อุปสมบทให้ เพื่อเป็นแบบแผนมาตรฐานเดียวกันต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล กลิ่นรำพึง. (2561). *ปัญหาการตรวจสอบคัดกรองผู้ขอบวชเป็นพระภิกษุ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- จำนงค์ อติวิวัฒน์สิทธิ์. (2538). *พฤติกรรมการบวชของคนไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บำรุง พันธุ์อุบล. (2559). *การจัดองค์กรสงฆ์เพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย* (ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประชาชาติ. (2565). *บวชหนักัดทำได้หรือไม่ ? เปิดคุณสมบัติผู้บวชเป็นพระสงฆ์*. สืบค้น 25 มกราคม 2566, จาก <https://www.prachachat.net/general/news-849753>
- พระครูธรรมธรไพบูลย์ ธมมวิบุโล. (2553). *วงจรชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์ จำกัด.
- พระมหาเกรียงไกร โสภณจิตโต. (2554). *กระบวนการคัดเลือกและวิธีการฝึกอบรมพระอุปชฌาย์ของคณะสงฆ์ไทย* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระมหาสุทัศน์ ไชยยะภา. (2544). *บทบาทพระอุปชฌาย์ต่อการพัฒนาคุณภาพพระนวกะ : ศึกษาเปรียบเทียบบทบาท พระอุปชฌาย์เถรวาทและพระอุปชฌาย์มหายานในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศาสนาเปรียบเทียบ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระสุธีธรรมาภรณ์ (ณรงค์ จิตตโสภณ). (2541). *พุทธศาสนาปริทรรศน์รวมผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มหาเถรสมาคม. (10 มีนาคม 2565). มติมหาเถรสมาคมครั้งที่ 07/2565 มติที่ 205/2565 เรื่อง ขอความเห็นชอบเพิ่มช่องทางการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของผู้ขอบรรพชาอุปสมบท.
- มหาเถรสมาคม. (30 พฤศจิกายน 2560). มติมหาเถรสมาคม ครั้งที่ 28/2560 มติที่ 688/2560 เรื่อง ให้พระสังฆาธิการและพระอุปัชฌาย์เพิ่มความเข้มงวดกวดขันในการปกครอง ควบคุม สอดส่องดูแล อบรมพระภิกษุสามเณรในปกครอง และคัดกรองผู้เข้าบรรพชาอุปสมบท โดยให้เป็นไปตาม พระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎหมายมหาเถรสมาคม อย่างเคร่งครัด.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2563). คู่มือพระสังฆาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- แสง อุดมศรี. (2533). การปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล* HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FROM THE PERSONNEL MANAGEMENT ERA TO THE DIGITAL ERA

พลัฏฐ์ อารีวงศ์ศิลป์

Palat Areewongsilp

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: mm_palat888@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลเป็นวิธีการที่จะนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกสอน การสร้างสถานการณ์จำลอง การอภิปราย ตัวแบบพฤติกรรม การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง การฝึกงาน การแสดงบทบาท การเปลี่ยนตำแหน่งงาน บทเรียนผ่านโปรแกรม การบรรยาย การฝึกงานแบบลูกมือ การจำลองจากสถานการณ์จริง เป็นต้น ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคดิจิทัลเป็นการปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1. การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อช่วยให้การทำงานราบรื่น และรวดเร็วขึ้น 2. มีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน และระหว่างองค์กรกับผู้สมัครงาน ในการสร้างความเชื่อมั่นและสามารถตอบโต้กับทั้งพนักงานและผู้สมัครงานได้อย่างรวดเร็วและทันการณ์ 3. วิเคราะห์และตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาตีความ วิเคราะห์ รวมถึงระบุแนวโน้มและทิศทางของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 4. ทักษะด้านการตลาด เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่แบรนด์ขององค์กร เพื่อดึงดูดผู้สมัคร และผู้ที่สนใจ 5. ก้าวล้ำตามเทรนด์อยู่เสมอ อาศัยเครื่องมือ และกระบวนการต่าง ๆ มาช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ยุคการบริหารงานบุคคล; ยุคดิจิทัล

*Received August 14, 2023; Revised August 20, 2023; Accepted January 18, 2024

Abstract

This article is a study about “Human Resource Development from the Personnel Management Era to the Digital Era” by human resource development from the personnel management era. It is a method that will be used to develop human resources to be able to work efficiently. This includes by Coaching, Games, Discussion, Behavior modeling, In-basket training, Internships, Role playing, Job rotation, Programmed Instruction, Lecture, Apprenticeship, Simulators, etc. As for human resource development from the digital age, it is constantly adapting to keep pace with the world to be able to cope with working in the digital world, consisting of 1. learning new technologies and find effective tools to use to help run smoothly and faster. 2. Knowledge of social media. to build a good relationship between the organization and its employees and between the organization and the applicants 3. Analyzing and making decisions, solve problems, be able to use information to interpret, analyze, and identify trends and directions of various situations that may occur in the future. 4. Marketing skills, to promote and disseminate the corporate brand to attract candidates and those who are interested 5. always stay ahead of the trend, by relying on tools and processes to help work smarter.

Keywords: Human Resource Development; Personnel Management Era; Digital Era

บทนำ

การพัฒนา (Development) คือการทำความเจริญการเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้นการคลี่คลายไปในทางที่ดีถ้าเป็นกริยาใช้คำว่าพัฒนาหมายความว่าทำให้เจริญคือทำให้เติบโตได้งอกงามทำให้งอกงามและมากขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) อีกนัยหนึ่ง การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิมความหมายนี้นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่นๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม การพัฒนาในทางเศรษฐศาสตร์หมายถึงความเจริญเติบโตแต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ซึ่งเป็น

การเน้นความหมายเชิงปริมาณคือการเพิ่มขึ้นหรือการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่น ๆ (สนธยา พลศรี, 2547)

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยใช้กิจกรรมการพัฒนาโดยเป็นการพัฒนาที่ต้องครอบคลุมทั้งสองด้านประกอบด้วย 1) ด้านบุคคลจะต้องมีการพัฒนาด้านความรู้ทักษะและทัศนคติและ 2) ด้านองค์กรคือนโยบายโครงสร้างและการจัดการเพื่อนำไปสู่ความสามารถและการผลิตที่สูงขึ้นจนสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้นโดยมีเป้าหมายคือคุณภาพสูงสุดของพนักงานความสามารถในการผลิตการบริการเปี่ยมคุณภาพตามแต่ละสภาพแวดล้อมขององค์กร (Pace et.al., 1991) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับ ทรัพยากรมนุษย์ ที่ถูกเสนอว่าเป็นหนึ่งในกลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีความหลากหลาย บุคลากรทั้งหมดเป็นแหล่งเก็บทรัพยากรที่ยังไม่ได้ใช้และเชื่อว่าบุคลากรแต่ละคนเข้ามาในองค์กรที่มีทรัพยากรมากมาย ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถเข้าถึงได้หากพวกเขาพยายาม ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ ไม่เพียงแต่มีทักษะทางกายภาพและพลังงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสร้างสรรค์ ความสามารถในการรับผิดชอบ พฤติกรรมกำกับตนเอง และการควบคุมตนเอง (Raymond, 1965)

นอกจากนั้นหลายปีที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนแปลงในโลกของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างก้าวกระโดด การปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และง่ายขึ้น ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลนี้ ควรทำกระบวนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนจบให้กระชับและรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ ควรเรียนรู้และก้าวตามให้ทันเทคโนโลยี เพื่อนำประโยชน์ของเทคโนโลยี เพื่อนำประโยชน์ของเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีความสะดวกและรวดเร็วที่สุด (พัชรินทร์ ดีอินทร์, 2566)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยวกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล” จะเป็นการนำเสนอข้อมูลที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกันอย่างไร ทั้งนี้บทความฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึกและการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคล

การพัฒนา ในทางพุทธศาสนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนฺะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนฺา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูน ขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุ และได้เสนอข้อคิดไว้ว่าคำว่า การพัฒนาหรือคำว่าเจริญ นั้นไม่ได้แปลว่า ทำให้มากขึ้น เพิ่มพูนขึ้น อย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความหมายว่า ตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศาคือตัดผมให้ความหมายว่า รก เช่น นุสยา โลก วทฺณโน แปลว่า อย่าเป็นคนรกโลก อีกด้วย ดังนั้น การพัฒนา จึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริง ๆ คือต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิมถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนา แต่เป็นหายนะซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2530)

สอดคล้องกัน คำว่า พัฒนา ในภาษาสันสกฤตมาจาก วรฺณ แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า วทฺธนฺ หรือ วัฒนฺะ แปลว่า ความเจริญ ความงดงาม เพิ่มขยายขึ้น ผักผืนทำให้ยืนยาวขึ้น ดังนั้นการพัฒนา (Development) การทำความเจริญการเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้นการคลี่คลายไปในทางที่ดีถ้าเป็นกริยาใช้คำว่าพัฒนาหมายความว่าทำให้เจริญคือทำให้เติบโตได้งอกงามทำให้งอกงามและมากขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) และความหมายของสิ่งที่เรียกว่า การพัฒนา (development) และของคู่ตรงข้ามที่เรียกว่า ความด้อยพัฒนา (Underdevelopment) อย่างที่รับรู้และเข้าใจกันอยู่ในปัจจุบันนี้นั้นเป็นสิ่งที่เพิ่งถูกสร้างขึ้นมาโดยประเทศมหาอำนาจตะวันตกภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองนี้เอง ฉะนั้น การพัฒนา และ ความด้อยพัฒนา หรือความเป็นอื่นของการพัฒนาจึงเป็นประดิษฐกรรมทางประวัติศาสตร์ที่ค่อนข้างใหม่ แต่กลับเป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในเวลาอันรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ความหมายของสิ่งที่เรียกว่า การพัฒนา มิได้หยุดนิ่ง ตายตัว แต่มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2554)

อีกนัยหนึ่ง การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิมความหมายนี้นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม การพัฒนาในทางเศรษฐศาสตร์หมายถึงความเจริญเติบโตแต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ซึ่งเป็นการเน้นความหมายเชิงปริมาณคือการเพิ่มขึ้นหรือการขยายตัวทางเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่น ๆ (สนธยา พลศรี, 2547) ส่วนการพัฒนาในทางการวางแผนหมายถึง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการชักชวน การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นต่อเนื่องกันเป็นวงจรโดยไม่มีสิ้นสุด (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2534)

การพัฒนา ในความหมายขององค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติว่า การพัฒนา เป็นหน้าที่ (Function) ของการวางแผนและการจัดการ ดังนี้ (UNESCO, 1982)

	D	=	f(P+M)
เมื่อ	D	=	Development คือ การพัฒนา
	P	=	Planning คือ การวางแผน
	M	=	Management คือ การบริหารงานหรือการจัดการ

การพัฒนา จะเกิดขึ้นได้ด้วยการวางแผนที่ดี มีการบริหารงานและการจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การพัฒนา ในทางสังคมวิทยา หมายถึง การพัฒนาเป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถาบันต่าง ๆ ทางสังคม วัฒนธรรมและการเมืองอีกด้วย (Streeten, 1972)

ดังนั้น การพัฒนา จึงเป็นการกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าการเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าและการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีสองส่วนที่เกี่ยวข้องคือการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพรวมทั้งจะต้องมีทิศทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

สำหรับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยใช้กิจกรรมการพัฒนาโดยเป็นการพัฒนาที่ต้องครอบคลุมทั้งสองด้านประกอบด้วย 1) ด้านบุคคลจะต้องมีการพัฒนาด้านความรู้ทักษะและทัศนคติและ 2) ด้านองค์กรคือนโยบายโครงสร้างและการจัดการเพื่อนำไปสู่ความสามารถและการผลิตที่สูงขึ้นจนสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานผู้จัดการและสมาชิกในองค์กรมากขึ้นโดยมีเป้าหมายคือคุณภาพสูงสุดของพนักงานความสามารถในการผลิตการบริการเปี่ยมคุณภาพตามแต่ละสภาพแวดล้อมขององค์กร (Pace et.al., 1991) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับ ทรัพยากรมนุษย์ ที่ถูกเสนอว่าเป็นหนึ่งในกลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีความหลากหลาย บุคลากรทั้งหมดเป็นแหล่งเก็บทรัพยากรที่ยังไม่ได้ใช้และเชื่อว่าบุคลากรแต่ละคนเข้ามาในองค์กรที่มีทรัพยากรมากมาย ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถเข้าถึงได้หากพวกเขาพยายาม ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ ไม่เพียงแต่มีทักษะทางกายภาพและพลังงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการสร้างสรรค์ ความสามารถในการรับผิดชอบ พฤติกรรมกำกับตนเอง และการควบคุมตนเอง (Raymond, 1965)

อย่างไรก็ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับดังนี้
1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค เป็นการพิจารณาถึงทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติ อันได้แก่ การพัฒนากำลังคนหรือประชากรของประเทศไทย โดยอาศัยยุทธวิธี

และมาตรการเกี่ยวกับอัตราการเกิด-ตาย ของประชากร การศึกษาการทำงานและการมีงานทำเพื่อการพัฒนาทั้งเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ นับเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมกับความต้องการด้านการจ้างงานของประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการพัฒนาเพื่อที่จะทำให้อุปทานกำลังคนของประเทศเท่ากับอุปสงค์กำลังคนของประเทศ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาค เป็นการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ หมายถึง บุคลากร พนักงาน เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคคลเพื่อที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับบุคคลได้รับรู้ความสามารถของตน รู้จักงานที่ต้องทำ รู้จักลักษณะขององค์กรและผลผลิตที่องค์กรปรารถนา รวมทั้งรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนี้มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีพลวัต (Dynamics) คือ มีลักษณะการเคลื่อนไหวต่อการรับรู้มีการปรับตัวและพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเองเพื่อเข้าร่วมกับผู้อื่น (ชุตินาถณ์ ศรีวิบูลย์, 2557)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคล เป็นวิธีการที่จะนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในวิธีการใช้นั้นให้คำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละองค์กรและบุคคลซึ่งมีหลายวิธีการด้วยกัน ดังนี้ (ณัฐริรา เจริญบุญ, 2551)

1. การฝึกสอน (Coaching) เป็นวิธีการที่หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้องเป็นการสอนตัวต่อตัวหัวหน้างานที่ดีต้องมีศิลปะในการพูดมีความต้องการอยากถ่ายทอดความรู้ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. สถานการณ์จำลอง (Games) คือการสร้างสถานการณ์จำลองเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาอาจใช้ในการคัดเลือกทดสอบผู้มาสมัครงาน
3. กรณีอ้างอิง (Cases) เป็นวิธีการให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริงเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดสอบแนวคิดของตนเองฝึกทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา
4. อภิปราย (Discussion) การแบ่งกลุ่มการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่ออภิปรายในหัวข้อที่กำหนด ‘
5. แบบพฤติกรรม (Behavior Modeling) เป็นการใช้วิดีโอที่จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงการแก้ปัญหาว่าแต่ละคนมีวิธีการอย่างไรการทำวิดีโอจะช่วยให้แต่ละคนมองเห็นข้อบกพร่องของตนเองซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองได้อีกทางหนึ่ง
6. การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง (In-Basket Training) เป็นวิธีการอบรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารเพื่อดูความสามารถในการบริหารเช่นรู้จักการจัดลำดับความสำคัญของงานหรือได้รู้จักการมอบหมายงานหรือไม่

7. การฝึกงาน (Internships) เป็นวิธีฝึกปฏิบัติจริง
8. การแสดงบทบาท (Role Playing) เป็นการแสดงบทบาทสมมติผู้รับการอบรมจะสมมติหน้าที่และลองแสดงตามเหตุการณ์จำลอง
9. การเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหน้าที่หรือตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
10. บทเรียนผ่านโปรแกรม (Programmed Instruction) เป็นบทเรียนที่เขียนขึ้นมาเพื่อให้ผู้เรียนเรียนด้วยตนเองเหมือนกับกำลังได้รับการสอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้สอนโดยบทเรียนจะให้ความรู้ครั้งละน้อย ๆ ตามลำดับแล้วให้ผู้เรียนตอบคำถามหลังจากตอบคำถามแล้วสามารถรู้คำตอบได้ว่าถูกหรือผิด
11. การบรรยาย (Lecture) การบรรยายใช้ในการอบรมเพื่อต้องการเพิ่มพูนความรู้
12. การฝึกงานแบบลูกมือ (Apprenticeship) เป็นระบบการฝึกผู้ประกอบกิจการค้าหรือวิชาชีพรุ่นใหม่โดยใช้การฝึกหัดงานและบ่อยครั้งมักมีการศึกษาประกอบเช่นงานในชั้นเรียนหรือการอ่านหนังสือการเป็นลูกมือฝึกหัดทำให้ผู้ประกอบกิจได้ใบอนุญาตเพื่อประกอบกิจในวิชาชีพที่มีการวางระเบียบ
13. การจำลองจากสถานการณ์จริง (Simulators) เป็นการจำลองประสบการณ์การเรียนรู้โดยการแสดงเหตุการณ์หรือเรื่องราวให้เห็นเหมือนจริงโดยผู้อบรมจะเป็นผู้แสดงและให้คนอื่นสังเกต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคดิจิทัล

หลายปีที่ผ่านมาการเปลี่ยนแปลงในโลกของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างก้าวกระโดด การปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัลนี้คือ 5 ทักษะที่คนทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR) ควรมีในยุคนี้

1. การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อช่วยให้การทำงานราบรื่น และรวดเร็วขึ้น
2. มีความรู้เรื่องโซเซียลมีเดีย เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน และระหว่างองค์กรกับผู้สมัครงาน ในการสร้างความเชื่อมั่นและสามารถตอบโต้กับทั้งพนักงานและผู้สมัครงานได้อย่างรวดเร็วและทันการณ์
3. วิเคราะห์และตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาตีความวิเคราะห์ รวมถึงระบุแนวโน้มและทิศทางของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
4. ทักษะด้านการตลาด เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่แบรนด์ขององค์กร เพื่อดึงดูดผู้สมัคร และผู้ที่สนใจ

5. ก้าวล้ำตามเทรนด์อยู่เสมอ อาศัยเครื่องมือ และกระบวนการต่าง ๆ มาช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และง่ายขึ้น ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลนี้ ควรทำกระบวนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนจบให้กระชับและรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ควรเรียนรู้และก้าวตามให้ทันเทคโนโลยี เพื่อนำประโยชน์ของเทคโนโลยี เพื่อนำประโยชน์ของเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีทั้งความสะดวกและรวดเร็วที่สุด (พัชรินทร์ ตีอินทร์, 2566)

สอดคล้องกันเนื่องจากเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทกับการทำธุรกิจ E-Commerce ในทุกแวดวงอุตสาหกรรม ซึ่งแน่นอนว่าทั้งองค์กรและตัว “บุคคล” ต่างได้รับผลกระทบจาก Digital Disruption หรือโมเดลธุรกิจในรูปแบบใหม่ ที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเข้ามาบริหารธุรกิจในด้านต่าง ๆ หากองค์กรต้องการสร้างแบรนด์ให้ประสบความสำเร็จ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำธุรกิจเพื่อนำเสนอสินค้าและบริการแล้ว การพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” ด้วยการนำ AI และ HR Technology มาปรับใช้ให้เหมาะสม คือการลงทุนที่คุ้มค่าขององค์กร เช่นเดียวกัน ในยุคดิจิทัลที่มีความท้าทาย และเต็มไปด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เปลี่ยนไปจากเดิม องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้ธุรกิจเท่าทันคู่แข่ง หรือเหนือกว่า และองค์กรจะต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างทักษะและทัศนคติให้แก่พนักงานของท่านเพื่อให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเราเรียกว่า Digital Transformation (STEPS Academy, 2566)

HR Digital Transformation สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรอย่างไรบ้าง Digital Transformation ที่สามารถนำมาปรับใช้กับองค์กรและทรัพยากรบุคคลโดยภาพรวมแล้วทั้งหมด 4 ด้านได้แก่ (STEPS Academy, 2566)

1. การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การนำระบบ AI หรือการใช้โซเชียลมีเดียมาใช้เพื่อเป็นตัวกลางในการสื่อสาร เพื่อลดความซับซ้อนของการทำงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้สะดวกขึ้น และประหยัดเวลา

2. สร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการบริหารฝ่ายบุคคล หากองค์กรได้เริ่มต้นนำเทคโนโลยีขั้นต้นมาใช้แล้ว สิ่งต่อมาคือการใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสื่อสารระหว่างพนักงานภายในออฟฟิศและพนักงานที่จะต้องทำงานนอกสถานที่ การใช้เครื่องมือที่เป็นแพลตฟอร์มเดียวกันในการสื่อสารภายในทีมและดำเนินงานร่วมกัน การใช้วิดีโอคอลเพื่อประชุมและสัมภาษณ์งาน

3. การเข้าถึงข้อมูลเพื่อการใช้งานและการตัดสินใจที่สำคัญ ในขั้นตอนนี้องค์กรสามารถรวบรวมข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานภายในและภายนอกองค์กรด้วยการหาผู้เชี่ยวชาญมาปฏิบัติงาน และการนำข้อมูลเชิงสถิติมาช่วยในการประเมินประสิทธิภาพแทนการใช้ความรู้สึก ซึ่งการนำข้อมูลที่มีในมือมาใช้จะช่วยให้การบริหารฝ่ายบุคคลสามารถเข้าใจปัญหาได้ตรงจุด และเห็นผลได้ง่ายขึ้น ทำให้การพัฒนาฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อาจได้มุมมองในด้านใหม่ๆ เช่น พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและเหมาะสมกับองค์กร การติดตามคุณค่าตามอายุงานของพนักงาน

4. การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงานและองค์กร การเชื่อมโยงระบบการทำงานด้วยระบบปฏิบัติงานที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง (Digitalization Process) HR จะสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพได้ตั้งแต่ระดับบุคคล

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคล เป็นวิธีการที่จะนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกสอน (Coaching) สถานการณ์จำลอง (Games) การอภิปราย (Discussion) ตัวแบบพฤติกรรม (Behavior Modeling) การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง (In-Basket Training) การฝึกงาน (Internships) การแสดงบทบาท (Role Playing) การเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Job Rotation) บทเรียนผ่านโปรแกรม (Programmed Instruction) การบรรยาย (Lecture) การฝึกงานแบบลูกมือ (Apprenticeship) การจำลองจากสถานการณ์จริง (Simulators) เป็นต้น ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคดิจิทัลเป็นการปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1. การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อช่วยให้การทำงานราบรื่น และรวดเร็วขึ้น 2. มีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน และระหว่างองค์กรกับผู้สมัครงาน ในการสร้างความเชื่อมั่นและสามารถตอบโต้กับทั้งพนักงานและผู้สมัครงานได้อย่างรวดเร็วและทันการณ์ 3. วิเคราะห์และตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาตีความวิเคราะห์ รวมถึงระบุแนวโน้มและทิศทางของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 4. ทักษะด้านการตลาด เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่แบรนด์ขององค์กร เพื่อดึงดูดผู้สมัคร และผู้ที่สนใจ 5. ก้าวล้ำตามเทรนด์อยู่เสมอ อาศัยเครื่องมือ และกระบวนการต่าง ๆ มาช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และง่ายขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2554). *วาทกรรมการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิภาษา.
- ชุดิกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). *หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เพชรสำนักพิมพ์.
- ณัฐริรา เจริญบุญ. (2551). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2534). *ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท*. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาชุมชนหน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2530). *ทางสายกลางของการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรินทร์ ดีอินทร์. (2566). *HR ยุคดิจิทัล กับ 5 ทักษะที่ควรมี*. สืบค้น 13 สิงหาคม 2566, จาก <http://www.pmat.or.th/ความรู้ทรัพยากรบุคคล/1712/สะกดคิด สะกิดใจ/20701/gallery1/?contentid=37885>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Pace, R.W. et.al. (1991). *Human Resource Development*. New York: Prentice-Hall.
- Raymond, E.M. (1965). Human relations or human resources? *Harvard Business Review*, 43(4),148-163.
- STEPS Academy. (2566). *7 ขั้นตอน แนวทางการปรับเปลี่ยนองค์กรของท่านด้วยการใช้ Digital Transformation*. สืบค้น 13 สิงหาคม 2566 จาก <https://stepstraining.co/strategy/how-to-implement-hr-digital>.
- Streeten, P. (1972). *The Frontiers of Development Studies*. London: Macmillan.
- UNESCO. (1982). *Basic Concepts and Considerations in Educational Planning and Management*. Bangkok: UNESCO Regional office for education in Asia and the Pacific.

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ ตามหลักพุทธธรรม*

EFFICIENT PERFORMANCE OF SECURITIES COMPANY PERSONNEL ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

พิธาน โตตระกุลพิทักษ์

Pithan Totrakulpitak

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: Pthian25222522@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอและวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ผ่านการนำหลักพุทธธรรมมาয়กระดับศักยภาพของบุคลากรในการทำหน้าที่เป็นตัวกลางการลงทุนของลูกค้าเพื่อให้เกิดความมั่นใจ และมั่นคงที่มีความเสี่ยงต่ำให้มากที่สุด ซึ่งบทบาทหน้าที่หลักของบุคลากรต้องมีคุณสมบัติหลัก ๆ เช่น ได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ชี้แจงให้ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้าใจในความเสี่ยงของการลงทุน อีกทั้งให้คำแนะนำตามนโยบายบริษัทอย่างชัดเจนโปร่งใสไม่ปิดบังข้อมูลต่าง ๆ เพราะฉะนั้น การปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่อยู่ในกระแสความถูกต้อง ชัดเจน เป็นธรรมแก่ลูกค้าอย่างเท่าเทียมมากที่สุดที่ต้องอาศัยหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย 1. ระดับของศีล คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรต้องมี แบบแผนการรักษาวินัยทางการเงิน จริยธรรม กติกา นโยบายการดูแลกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัทหลักทรัพย์ที่กำหนดในเบื้องต้นเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม 2. ระดับสมาธิ คือ การยกระดับศักยภาพการทำงานของบุคลากรผ่านความร่วมมือระหว่างกิจการ ความมั่นคงของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์และสร้างลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดความมั่นใจ ไว้วางใจต่อการลงทุนตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงทางการเงิน ความยั่งยืนของกิจการทั้งสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม และ 3. ระดับปัญญา คือ การพัฒนาความรู้ ความเท่าทันข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกิดการปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง; บุคลากรบริษัทหลักทรัพย์; หลักไตรสิกขา

*Received August 14, 2023; Revised August 20, 2023; Accepted January 31, 2024

Abstract

This article aimed to present and analyze the highly efficient performance of securities company personnel through the application of Buddhist principles to enhance the potential of personnel to act as an investment intermediary for clients to gain confidence. and stability as low risk as possible the main roles and responsibilities of personnel must have key qualifications such as being officially licensed registered with the Stock Exchange of Thailand. Explain to customers or stakeholders to understand the risks of investment. In addition, giving advice according to the Company's policy is straightforward, clear, transparent, not concealing various information, and keeping up to date with news and information, whether political, economic, social, and international, etc. Therefore, performing duties with high efficiency of personnel is a must. It is in a stream of accuracy, clarity, fairness to customers as much as possible that requires the use of the Threefold Training principle to apply, consisting of 1. the level of precepts, that is, the performance of personnel must have financial discipline maintenance plan, rules, policies, rules of securities companies preliminary for transparency and fairness. 2. The stability of the stock exchange group and building customers and stakeholders to create confidence and trust in investing in the stock market as well as being able to create financial stability. sustainability of the whole society economy and environment, and 3. intellectual level, which is the development of curiosity Up-to-date information can be clearly applied to work and able to correct mistakes for self-improvement and development appropriately.

Keywords: Highly Efficient Operations; Securities Company Personnel; The Threefold Principle.

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาบุคคลใหม่คุณภาพยิ่งขึ้นในด้านต่าง ๆ ที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาโดยทั่วไปแล้วบุคลากรในองค์กรก็ต้องการให้องค์กรมีความก้าวหน้าการดำเนินงานควรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงถือได้ว่ามี

ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร ได้แก่ทักษะ (ความเชี่ยวชาญ ความรู้รอบรู้ในงาน) ทักษะการ รูปแบบการบริหารของ ผู้บังคับบัญชาแรงจูงใจ ทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนมีไม่ เท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานที่ตรงกับการศึกษาสามารถที่เรียนมานั้นยังขาดข้อเท็จจริง ในชีวิตการทำงาน คือจิตสำนึกของการลงทุน ความคิดการป้องกันความเสี่ยงความคิดที่จะ เอาชนะการแข่งขันในแวดวงธุรกิจประสบการณ์ทำงาน การแสวงหาทักษะเพิ่มเติมเพื่อการ ทำงาน แต่องค์กรต้องการให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเพิ่มพูน ความรู้ทักษะให้กับบุคลากรขององค์กร (ณัฏพล งามธรรมชาติ, 2559) ดังนั้น การบริหาร ทักษะการมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขององค์กรทางธุรกิจในอนาคต จำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ มีแรงขับเคลื่อนกระตุ้น และเป็น การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การจัดการด้าน บริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกออกแบบเพื่อให้มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ง่าย และให้ ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ โดยเป็นการผสมผสานความต้องการ ความก้าวหน้าและการพัฒนาของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (พิรญา ชื่นวงศ์, 2560) ดังนั้น ไม่ว่าองค์กรประเภทใดก็ตามย่อมต้องการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของ บุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งการยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด จึงจะสามารถแข่งขันในโลกธุรกิจได้ในปัจจุบันและอนาคต

การปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์จำเป็นต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ความเป็นกลาง และมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ มีหลักปฏิบัติ ในการประกอบธุรกิจ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ไม่ มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยมีแนวทางการปฏิบัติงานตามที่ได้ระบุไว้ใน จรรยาบรรณของที่ปรึกษาทางการเงิน เช่น มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์ต่อ ลูกค้าการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์การ รักษาความลับของลูกค้า มีความเป็นกลาง มีความพร้อมของที่ปรึกษาทางการเงินการ อธิบายกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้แก่ลูกค้าการกระทำการแทนลูกค้าอย่างถูกต้อง การจัดทำ สัญญา/ข้อตกลงกับลูกค้าเป็นต้น รวมทั้งการการปฏิบัติต่อลูกค้านั้น นอกจากที่ปรึกษา ทางการเงินจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพนักงานกับลูกค้าหรือบุคคลภายนอก การเก็บเอกสารและการ เก็บข้อมูลบัญชีลูกค้า และการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการป้องกันและ ปราบปรามการสนับสนุนการเงินแก่การก่อการร้าย (ชมรมวาณิชธนกิจ สมาคมบริษัท หลักทรัพย์ไทย, 2559) เพราะฉะนั้นการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์นอกจาก

จะยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย กติกาและจริยธรรมแล้ว ยังต้องพัฒนาตน พัฒนางานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เกิดความเข้มแข็งอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามที่องค์กรคาดหวัง

นอกจากการปฏิบัติของบุคลากรตลาดหลักทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพแล้ว เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อลูกค้าให้มีความเชื่อถือ เชื่อมั่น และมีความมั่นใจในตัวแทนของบริษัทหลักทรัพย์ของตนเองต้องมีการยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสอดคล้องกับบริบทในสังคมที่มีประชาชนนับถือพระพุทธศาสนาเป็นส่วนใหญ่โดยการนำหลักไตรสิกขา (ที.ปา. (ไทย) 11/305/272) ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพราะเป็นหลักแห่งการปฏิบัติงาน การเรียนรู้งาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีเป้าหมายผ่านกระบวนการ 3 ระดับ ได้แก่ 1. ระดับของศีล ที่สามารถกระบวนการเรียนรู้แห่งกติการ่วมกันรวมทั้งข้อกำหนดต่าง ๆ อย่างเท่าทัน 2. ระดับสมาธิ ความตั้งมั่นแห่งการเรียนรู้และความสามารถในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาธุรกิจได้อย่างสร้างสรรค์ และ 3. ระดับปัญญา คือ การเพิ่มทักษะการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ ความเท่าทันข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า องค์กรทางธุรกิจในตลาดหลักทรัพย์อาจต้องมีการเตรียมเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วยหลักไตรสิกขาที่ก่อให้เกิดความมั่นใจในการประกอบธุรกิจเพื่อความสำเร็จและก้าวหน้าของบริษัท รวมทั้งยังสามารถสร้างความสุขในการปฏิบัติของงานบุคลากรอีกด้วย

แนวคิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารองค์กรในปัจจุบันหรือการศึกษาในสายการบริหารรัฐกิจหรือรัฐประศาสนศาสตร์หรือในองค์กรทางธุรกิจมักได้ยินคำว่า “ประสิทธิภาพ” อยู่บ่อย ๆ ที่สามารถมองได้ 2 แง่มุม คือมองในเชิงธุรกิจ “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับหากการใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจุบันนำเข้าในการผลิตที่น้อยและระบบให้ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่า มูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการ โดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใดย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูงของการผลิตนั้นแต่ถ้ามองในอีกแง่หนึ่งในเชิงของการปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คำนวณเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลงเกิดความสะดวกมากขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ตามที่กำหนดเวลาที่วางไว้ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ (ผู้บังคับบัญชา) และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ที่ไม่นำไปสู่ความพึงพอใจของผู้ประกอบการในองค์กรธุรกิจหรือความไร้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

ในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งหากเชิงแนวคิดจะสามารถค้นหาคำตอบได้ไม่ยากนักแต่ต้องปรับประยุกต์อย่างเหมาะสมกับองค์กรของตนเองทางด้าน Woodcock (อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์, 2559) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้านดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างด้านบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือการทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำที่มีได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือการติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือการทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือการติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

เพราะฉะนั้น หากมีการทำงานกันเป็นทีมหรือทีมที่ดีก็นับได้ว่ามีความสำเร็จไปกว่าครึ่งที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรแต่ถึงอย่างไรก็ตามยัง ทาง สมยศ นาวิการ (2549) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ แม็คคินซี (McKinsey) ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรคือ

1. กลยุทธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในการปฏิบัติงานในองค์กรโอกาสและอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

3. ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมายมีความรวดเร็วและไร้รอยต่อของอุปสรรค

4. รูปแบบการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากรผู้ร่วมองค์กร

6. ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากร

7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพเป็นการใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจนใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำมีคุณภาพและได้มาตรฐาน (ธนภรณ์ พรณราย, 2565) ระหว่างต้นทุนการผลิตกับผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างชัดเจน ดังนั้น บุคลากรบริษัทหลักทรัพย์จะสามารถเพิ่มกำลังของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของตนเองได้หรือไม่ อาจจะต้องมีกลไกและทิศทางการพัฒนาตนเองให้ตรงกับความต้องการขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งหากมีนำหลักพุทธธรรมมาประกอบการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จะยิ่งเพิ่มมูลค่าการผลิตและสร้างผลลัพธ์ที่น่าพอใจของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ ได้อย่างชัดเจน

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ตามหลักพุทธธรรม

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีบริษัทสมาชิกรวม 39 บริษัทบริษัทสมาชิกที่เปิดให้บริการซื้อขายหลักทรัพย์ผ่านอินเทอร์เน็ต 33 บริษัท และบริษัทสมาชิกที่เป็นสมาชิกกองทุนคุ้มครองผู้ลงทุนในหลักทรัพย์ 33 บริษัทซึ่งบริษัทต่าง ๆ เหล่านี้ ต้องทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่ากระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี จะช่วยเสริมสร้างให้ตลาดหลักทรัพย์บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และเป็นพื้นฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืน นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการของตลาดหลักทรัพย์ฯ สะท้อนถึงหลักการพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรมความโปร่งใส การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2566) รวมทั้งด้านบุคลากรต้องมีการพัฒนาให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นประโยชน์ของกลุ่มบริษัทและกลุ่มลูกค้าซึ่งผู้เขียนได้นำหลักไตรสิกขามาช่วยวิเคราะห์และอธิบายในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดซึ่งสามารถจัดลำดับขั้นการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ดังนี้

1. การปฏิบัติระดับของศีล คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรต้องมี แบบแผนการรักษาวินัยทางการเงิน จริยธรรม กติกา นโยบายการดูแล กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัทหลักทรัพย์ที่กำหนดในเบื้องต้นเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม โดยเฉพาะจะยึดถือข้อกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยถือเป็นหลักการสำคัญที่จะไม่สั่งการหรือกระทำการ หรือละเว้นในการสั่งการหรือในการกระทำการใด ๆ ที่อาจจะเกิดเหตุให้ตลาดหลักทรัพย์และบริษัทย่อย มีการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ หรือต่อจริยธรรมหรือจรรยาบรรณที่คณะกรรมการกำหนดขึ้นเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2566) นอกจากนี้ในกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ ต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่กำกับดูแลกลุ่มตลาดหลักทรัพย์ฯ รวมถึงมาตรฐานและกฎระเบียบภายในที่กลุ่มตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนด และพิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจขัดแย้งทางผลประโยชน์รวมทั้งการสอบทานและดำเนินการต่อการแจ้งเบาะแสและสอบสวนการกระทำที่ขัดแย้งหรือสงสัยว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมาย จรรยาบรรณ การถูกละเมิดสิทธิ รายงานทางการเงินไม่ถูกต้อง ระบบควบคุมภายในที่บกพร่อง และการกระทำที่ทุจริต การสอบทานกระบวนการป้องกันและตรวจจับการกระทำที่ทุจริตตลอดจนการดำเนินงานของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ให้มีมาตรฐาน สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีตามมาตรฐานด้านบรรษัทภิบาลและความยั่งยืนทั้งในระดับประเทศ และในระดับสากล (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2566)

ดังนั้นในขั้นตอนการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญลำดับแรกนั้นก็คือ การยอมรับและปฏิบัติกฎระเบียบ กฎหมาย กติกาขององค์การตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพราะมองว่า หากไร้ซึ่งกฎระเบียบและสิ่งที่จะสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรจะทำให้เกิดความพลาตอย่างมากที่ส่งผลเสียต่อองค์กรอย่างมาก อีกทั้งยังทำให้บุคลากรทราบถึงทิศทางการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง ขอบธรรมและไม่ก่อความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. ระดับสมาธิ คือ การยกระดับศักยภาพการทำงานของบุคลากรผ่านความร่วมมือระหว่างกิจการ ความมั่นคงของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์และสร้างลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดความมั่นใจไว้วางใจต่อการลงทุนตลาดหลักทรัพย์ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงทางการเงิน ความยั่งยืนของกิจการทั้งสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1. บริษัทจดทะเบียนที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้ออกหลักทรัพย์จดทะเบียน ซึ่งเป็นสินค้าหลักของตลาดหลักทรัพย์ ย่อมมีผลกระทบต่อคุณภาพหลักทรัพย์ กระทั่งความเชื่อมั่นของผู้ลงทุนกระทบต่อกระบวนการซื้อขายหลักทรัพย์ โดยมีความคาดหวังว่าจะได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพได้รับการส่งเสริมให้เป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือต่อผู้ลงทุน และได้รับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องมีเครื่องมือทางการเงินเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ

2. ผู้ลงทุนที่มีความเกี่ยวข้องโดยการเป็นเจ้าของหุ้นผู้ซื้อหลักทรัพย์หรือผลิตภัณฑ์เพื่อการลงทุนของตลาดหลักทรัพย์ ย่อมมีผลกระทบต่อสภาพคล่องและปริมาณการซื้อขาย และผลกระทบต่อการเติบโตทางธุรกิจโดยมีความคาดหวังว่าจะมีผลตอบแทนจากการลงทุนที่น่าพอใจ ค่าบริการซื้อขายที่เหมาะสมและยุติธรรม ผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายน่าสนใจให้เลือกลงทุนข้อมูลที่เพียงพอต่อการตัดสินใจลงทุน น่าเชื่อถือ และเข้าถึงง่าย

3. บริษัทสมาชิก เกี่ยวข้องโดยเป็นบริษัทหลักทรัพย์ ซึ่งเป็นตัวแทนผู้ลงทุนในการส่งคำ สั่งซื้อขายหลักทรัพย์สู่ตลาดหลักทรัพย์ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการซื้อขายหลักทรัพย์โดยคาดหวังว่า จะได้รับการบริการอำนวยความสะดวกในการซื้อขายหลักทรัพย์ผลิตภัณฑ์เพื่อการลงทุนที่หลากหลายและมีคุณภาพการมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์และข้อกำหนดต่าง ๆ

4. ผู้กำกับตลาดทุน ในฐานะผู้กำกับการดำเนินงานของตลาดหลักทรัพย์ ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์มีผลกระทบต่อนโยบายการดำเนินงาน และกระทบต่อหลักเกณฑ์การซื้อขายโดยมีความคาดหวังว่าการปฏิบัติการ หน้าที่ และดำเนินงานของ ตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่เป็นไปตามกรอบของ พ.ร.บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และการให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาตลาดทุนไทย

5. พนักงานหรือบุคลากร เกี่ยวข้องในฐานะผู้ปฏิบัติงาน หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้แก่ตลาดหลักทรัพย์ย่อมมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ และกระทบต่อการเติบโตของธุรกิจ ย่อมมีคาดหวังต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นธรรม ผลต่อความมั่นคงและการเติบโตในหน้าที่งาน ผลต่อความรู้ คำแนะนำ และการพัฒนาศักยภาพ การได้รับข้อมูลข่าวสารองค์กรอย่างโปร่งใส และการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น

6. คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ ในฐานะบุคคล บริษัท หรือองค์กร ที่อยู่ในห่วงโซ่ธุรกิจของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งการขายสินค้าบริการ และการให้ความร่วมมือในเรื่องต่างๆย่อมมีผลกระทบต่อการประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ และกระทบต่อห่วงโซ่ธุรกิจ มีความหวังว่า กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส และยุติธรรมการปฏิบัติตามสัญญาซื้อขายตรงไปตรงมาเป็นธรรมการให้ความรู้ คำแนะนำ และการช่วยพัฒนาศักยภาพเพื่อความมั่นคงทางธุรกิจ

7. สังคม เกี่ยวข้องในฐานะประชาชน ชุมชน สถาบันการศึกษารวมถึงสมาคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลาดทุนไทยกระทบต่อความผันผวนของตลาดทุนย่อมมีผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนิน ธุรกิจกระทบต่อต้นทุนการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรและพลังงานมีความคาดหวังว่าจะมีการขยายตัวของตลาดทุนเพื่อให้เศรษฐกิจในภาพรวมเติบโตการช่วยยกระดับพัฒนาคุณภาพความเป็นอยู่ของชุมชนและสังคมด้วยความรู้ด้านการเงินและการลงทุนอย่างเพียงพอการใช้ทรัพยากรและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพของภาคตลาดทุน

ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนหลักหรือผู้มีส่วนได้ส่วนรองจะมีความเกี่ยวข้องในมิติที่แตกต่างกันมีผลกระทบแตกต่างกันออก รวมทั้งมีความหวังในตลาดหลักทรัพย์ที่จำเป็นปกป้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ดีที่สุดเพราะการปฏิบัติของคณะผู้บริหารและบุคลากรก่อให้เกิดความเชื่อมั่นจะทำให้ตลาดหลักทรัพย์สามารถบริหารจัดการองค์กรได้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเป็นประเด็นหนึ่งเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้นในการพัฒนาศักยภาพการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายของกลุ่มลูกค้าของตลาดหลักทรัพย์ได้อย่างมั่นคงต่อไป ที่จะทำให้ตลาดการซื้อขายหุ้นเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรมมากที่สุด

3. ระดับปัญญา คือ การพัฒนาความใฝ่รู้ ความเท่าทันข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกิดการปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมซึ่งในกฎบัตรของคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดเงื่อนไขการพัฒนาคณะกรรมการ ผู้บริหารและบุคลากรไว้ว่า ตลาดหลักทรัพย์ต้องส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงได้รับการอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรมสัมมนา การบรรยาย รวมทั้งการดูงาน

นอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และดูแลให้มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกลุ่มตลาดหลักทรัพย์ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2566) เช่น การเรียนรู้เรื่องการเงินการลงทุนช่องทางการเรียนรู้เรื่องการวางแผนการเงินและการลงทุน ที่จะช่วยให้คนไทยทุกช่วงวัยบริหารจัดการเงิน พร้อมต่อยอดเงินออมให้งอกเงย เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินได้ในระยะยาว ความรู้เรื่องเส้นทางวิชาชีพตลาดทุนแหล่งความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพในตลาดทุนพัฒนาความรู้และทักษะที่สำคัญเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีคุณภาพของตลาดทุนไทย ความรู้เรื่องเสริมสร้างรากฐานความรู้ในการทำธุรกิจสู่การเป็นผู้ประกอบการที่เข้มแข็ง และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและเติมเต็มคุณสมบัติแก่บุคลากรบริษัทจดทะเบียนภายใต้หลักสูตร คลังความรู้ที่สนับสนุนให้บริษัทจดทะเบียนเติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้อื่น ๆ อีกมากมายที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเคลื่อนไหวทางพฤติกรรมกรรมการลงทุน เป็นต้น ดังนั้น การที่บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างไม่มีขีดจำกัดในดำเนินกิจกรรมของตลาดหลักทรัพย์จะช่วยให้เกิดความเท่าทันต่อกิจการต่าง ๆ ของผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความไว้วางใจในความรู้ของบุคลากร รวมทั้งหากมีปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งจะสามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในเร็ววันจึงนับได้ว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์

สรุป

การนำหลักไตรสิกขามาใช้สำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ ซึ่งเป็นหลักนำไปสู่การเรียนรู้แบบเปิดกว้างไม่ติดอยู่กรอบของตนเอง เพราะสามารถแก้ไขปัญหาคือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองที่มุ่งเน้นศักยภาพในตัวบุคลากรเป็นที่ตั้งทำให้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยกำหนดไว้ 3 ขั้นตอนสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้แก่ ขั้นที่ 1 การยอมรับและสร้างเงื่อนไขต่อการปฏิบัติตนตามกรอบแห่งระเบียบ กฎหมายและกติกาสถาของตลาดหลักทรัพย์จะลดปัญหาด้านบุคลากร โดยในขั้นนี้เป็นการมองถึงการปรับตัวทางพฤติกรรมการทำงานร่วมกันตามสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ขั้นที่ 2 จะมองถึงการยกระดับศักยภาพของบุคลากรไปสู่การสร้างความร่วมมือและการทำงานในลักษณะเป็นเจ้าของร่วมกันโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้าต่าง ๆ ที่มีความสำคัญที่สุดในระบบการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ เช่น บริษัทจดทะเบียน ผู้ลงทุนบริษัทสมาชิก ผู้กำกับตลาดทุน พนักงานหรือบุคลากร คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ และสังคมและขั้นที่ 3 มองถึง

การแสวงหาความรู้ที่เหนือจากความรู้หลักในการปฏิบัติงาน หรือความรู้ที่จำเป็นต้องรู้ แต่หมายรวมไปถึงสภาพความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและมีความรวดเร็ว รวมทั้งการเรียนรู้บนฐานของการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีลักษณะพัฒนาที่ไม่มีขีดจำกัดของการเข้าถึงความรู้ในแหล่งใดจนทำให้ปัญหาต่าง ๆ สามารถคลี่คลายได้หรือสามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ ดังนั้น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจะสามารถนำหลักไตรสิกขาไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมั่นใจและเกิดการยอมรับในหลักธรรมอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ชมรมวาณิชธนกิจ สมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย. (2559). *แนวทางการปฏิบัติงานภายใต้กรอบจรรยาบรรณของที่ปรึกษาทางการเงิน*. กรุงเทพฯ: ชมรมวาณิชธนกิจ สมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย.
- ณัฏฐพล งามธรรมชาติ. (2559). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2566). *กฎบัตรของคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย*. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร* (การศึกษาระดับรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). คณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก* MARKETING 5.0 WITH COSMETIC BUSINESS FOR EXPORT

ศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์

Salisa Piboonsawatdi

บริษัท คอมเม็ทส์ อินเตอร์เทรด จำกัด

Comets Intertrade Co., LTD

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

บทคัดย่อ

บทความนี้เน้นการนำเสนอเกี่ยวกับการตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก ประเภทธุรกิจเครื่องสำอางที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำการตลาด เพื่อสร้างความแตกต่างและดึงดูดความสนใจให้กับผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางของธุรกิจ รวมถึงขั้นตอนการส่งออกผลิตภัณฑ์ที่ถูกต้อง องค์ประกอบทางการตลาดที่สำคัญ เพื่อให้ผู้ประกอบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างมูลค่าการส่งออกในธุรกิจเครื่องสำอางได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ

คำสำคัญ: การตลาด 5.0; ธุรกิจเครื่องสำอาง; การส่งออก

Abstract

This article focused on the concept of Marketing 5.0 in relation to the Cosmetics business for export. Type of cosmetic business that uses modern technology in marketing to differentiate and attract attention to the business's cosmetic products including the correct product export procedures, important marketing elements for entrepreneurs to adapt to changes and to create export value in the cosmetic business as effectively as other countries.

Keywords: Marketing 5.0; Cosmetic Business; Export

* Received August 11, 2023; Revised August 26, 2023; Accepted August 27, 2023

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากความเจริญรุ่งเรืองของเทคโนโลยี การเข้ามาของเทคโนโลยี และค่านิยมของผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไป กลยุทธ์ทางการตลาดจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ความคาดหวังของผู้บริโภค การใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงกลุ่มเป้าหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญ แนวคิดการตลาด 5.0 จึงเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการตลาดที่ผสมผสานความเป็นมนุษย์และเทคโนโลยีเพื่อมอบประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้บริโภคนั่นเอง เน้นการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของคอนซูเมอร์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใหม่ของผู้บริโภค ผ่านเทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ (AI) รวมถึงโลกแห่งความเป็นจริงกับโลกเสมือนจริง (Kotler et al., 2021)

ตลาดเครื่องสำอางทั่วโลกจะฟื้นตัวได้เร็วตามค่านิยมของผู้บริโภคที่ต้องการเสริมภาพลักษณ์ให้ดูดีขึ้น โดยได้รับอานิสงส์สำคัญจากการเปิดประเทศของหลายประเทศทั่วโลกหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทุเลาลง โดยคาดว่า ในปี 2573 ภาพรวมตลาดเครื่องสำอางทั่วโลกจะมีมูลค่าขึ้นไปแตะระดับ 3.64 แสนล้านดอลลาร์ หรือประมาณ 12.38 ล้านล้านบาท เติบโตเฉลี่ยปีละ 4.2% (Marketeer, 2023)

สำหรับตลาดเครื่องสำอางของไทยจะมีมูลค่ากว่า 3.23 แสนล้านบาทในปี 2573 เติบโตเฉลี่ยปีละ 5.0% เพิ่มขึ้นจากปี 2565 ประมาณ 1.5 เท่า โดยได้รับแรงหนุนสำคัญทั้งจากกลุ่มลูกค้าชาวไทยที่กลับมาใช้ชีวิตตามปกติมากขึ้น ขณะที่กำลังซื้อจากนักท่องเที่ยวต่างชาติจะทยอยกลับมาตามการฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยวไทย ขณะที่ตลาดส่งออกที่มีสัดส่วนประมาณ 25% ของมูลค่าตลาดรวม ยังมีช่องทางในการขยายตลาดส่งออกให้กว้างขึ้น เนื่องจากยังมีส่วนแบ่งตลาดน้อยมากเพียง 1.5% ของมูลค่าส่งออกเครื่องสำอางรวมทั้งโลก (Marketeer, 2023) สำหรับประเทศไทยเป็นผู้ส่งออกเครื่องสำอางเป็นอันดับที่ 18 ของโลก (จัดอันดับจากมูลค่าส่งออกปี 2565) ครองส่วนแบ่งตลาดเพียง 1.7% ของมูลค่าส่งออกเครื่องสำอางรวมทั้งโลก ซึ่งผู้ส่งออกเครื่องสำอางรายสำคัญของโลก 5 อันดับแรก ได้แก่ สหภาพยุโรป ผู้ส่งออกรายใหญ่ของสหภาพยุโรป ได้แก่ ฝรั่งเศส เยอรมนี อิตาลี มีสัดส่วนรวมกันประมาณ 27% สหรัฐอเมริกา เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และญี่ปุ่น ครองส่วนแบ่งตลาดรวมกันเกือบ 70% ของมูลค่าส่งออกเครื่องสำอางรวมทั้งโลก (ฐานเศรษฐกิจ, 2566)

ทั้งนี้ มูลค่าส่งออกเครื่องสำอางรวมทั้งโลกตั้งแต่ก่อนโควิด-19 ยังขยายตัวต่อเนื่องในปี 2565 ซึ่งเป็นการเน้นย้ำว่าสินค้าประเภทเครื่องสำอางยังเป็นที่ต้องการของผู้บริโภคทั่วโลก ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกเครื่องสำอางที่ผู้ประกอบการต้องเจอ ปัญหาและความไม่เข้าใจในข้อกำหนดและข้อจำกัดทางกฎหมาย การรับรองคุณภาพสินค้า การแข่งขันทางการตลาด ค่าใช้จ่ายในการส่งสินค้าไปยังต่างประเทศ

จากสาระข้างต้นผู้เขียนจึงมีความสนใจนำเสนอบทความนี้ในสาระประเด็นต่าง ๆ เพื่อความรู้ ความเข้าใจในการทำการตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก การส่งออกสินค้าแต่ละประเภทย่อมมีกฎระเบียบ วิธีการ และความยากง่ายที่แตกต่างกันไป สำหรับการส่งออกสินค้าประเภท เครื่องสำอาง ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมอย่างมากในปัจจุบัน ทั้งสำหรับการนำไปใช้เอง และการนำไปจำหน่ายขายต่อ ก็มีกฎระเบียบ ขั้นตอนวิธีการ และเอกสารที่ต้องใช้ในการส่งสินค้า รวมถึงการเรียนรู้วิวัฒนาการของการตลาดตั้งแต่การตลาด 1.0 จนถึง การตลาด 5.0 ว่ามีความเป็นมาอย่างไร เราทำความเข้าใจกันในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้ เนื้อหาของบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 4 ส่วน คือ แนวคิดเกี่ยวกับการตลาด 5.0 เป็นอย่างไร แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจเครื่องสำอางอย่างไร ขั้นตอนการส่งออกเป็นอย่างไร ทิศทางการตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออกจะเป็นอย่างไร ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังความสังเขปต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการตลาด 5.0

ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการตลาด 5.0 ไว้เป็น 3 ประเด็น ประกอบด้วย ความหมายการตลาด 5.0 คืออะไร วิวัฒนาการตลาด 1.0 - 5.0 เป็นอย่างไร องค์ประกอบของการตลาด 5.0 เป็นอย่างไร ดังนี้

ความหมายการตลาด 5.0

นิยามของการตลาด 5.0 คือ การใช้เทคโนโลยีเลียนแบบมนุษย์มาใช้สร้าง การสื่อสาร ส่งมอบ และเพิ่มมูลค่าตลอดการเดินทางของผู้บริโภค แนวคิดสำคัญหลักข้อหนึ่งของการตลาด 5.0 คือ สิ่งที่เราเรียกว่า “เทคโนโลยีรุ่นใหม่” หรือ Next Tech” คือ เทคโนโลยีที่เลียนแบบความสามารถของมนุษย์ การตลาด 5.0 หมายถึง แนวความคิดในด้านการตลาดที่เน้นไปที่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้บริโภคและองค์กร โดยให้ความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค และส่งเสริมความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจในผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร นอกจากนี้ยังเน้นการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และกลุ่มเป้าหมายใหม่ๆ ที่ทันสมัยและรู้เทรนด์ การตลาด 5.0 คือ การทำการตลาดแบบอาศัยเทคโนโลยีมาวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์เลียนแบบพฤติกรรมมนุษย์ และ Personalization ตามบริบทของลูกค้า ซึ่งอาศัย “ข้อมูล” ที่เป็นสิ่งสำคัญที่สุด ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ สถานะ สถานที่อยู่อาศัย งบประมาณ และอารมณ์ความรู้สึกของลูกค้า (Kotler et al., 2021)

สรุปได้ว่า การตลาด 5.0 ยังหมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง ที่มีความสามารถในการเลียนแบบมนุษย์ มาปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพให้

นักการตลาดดิจิทัล ประมวลข้อมูลจำนวนมหาศาลที่มีอยู่ มาใช้ในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจที่เหมาะสม และตอบโต้กับความต้องการของลูกค้าให้ได้มากที่สุด

วิวัฒนาการตลาด 1.0 - 5.0

วิวัฒนาการทางการตลาดตั้งแต่ 1.0 - 5.0 มีรูปแบบอย่างไรนั้น ควรต้องทำความเข้าใจแนวทางการตลาดในอดีตกันก่อนว่าข้อจำกัดด้านการสื่อสาร ศักยภาพของเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจและความสนใจของผู้คนสังคม เป็นปัจจัยที่ทำให้แต่ละยุคสมัยนักการตลาดให้ความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน โดยมีทิศทางพัฒนาการแนวคิดที่มุ่งเข้าสู่พฤติกรรมมนุษย์มากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนี้

1. การตลาด 1.0 (Product Centric) รูปแบบของการตลาดในยุคแรกของการพัฒนาและเริ่มต้นในปีต้นๆ ของศตวรรษที่ 20 ตลอดจนถึงปลายศตวรรษที่ 20 ระยะเวลานี้เรียกว่า “ยุค Marketing 1.0” ซึ่งเป็นรูปแบบที่เน้นการผลิตและการขายของผลิตภัณฑ์หรือบริการเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนในกระบวนการผลิต และใช้กลยุทธ์การขายเพื่อเพิ่มยอดขายให้กับสินค้าหรือบริการ เน้นการพัฒนาคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ เน้นในกลยุทธ์การขายแบบเสนอส่วนลดและโปรโมชั่นเพื่อส่งเสริมให้ลูกค้ามาซื้อสินค้าหรือบริการเพิ่มเติม ซึ่งมุ่งเน้นในการเพิ่มยอดขาย วัดกันว่าของยี่ห้อไหนดีกว่า เยอะกว่า ถูกกว่า ใช้ได้นานกว่า พกพาง่ายกว่า ในยุคนี้เน้นในการตลาดทางเดินเท้าและการส่งเสริมการขายผ่านช่องทางการตลาดที่เข้าถึงได้ง่าย เช่น การแจกแจงโปสเตอร์หรือใบปลิว เป็นต้น (Kotler, 2012)

2. การตลาด 2.0 (Customer Centric) รูปแบบของการตลาดที่เน้นการสร้าง ความเชื่อมั่นความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เพื่อความพึงพอใจ ความคุ้มค่า ความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร เน้นความต้องการของลูกค้า จัดกลุ่มผู้คนที่มีความต้องการแตกต่างกัน แบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อตอบโต้ความต้องการที่ตรงใจที่สุด ในยุคนี้การตลาดมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเชื่อมั่นกับลูกค้า การสร้างความเป็นกลางและความเชื่อใจในลูกค้าทำให้ลูกค้ารู้สึกใกล้ชิดกับองค์กรและยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการตลาดขององค์กร (Kotler P., 2015)

3. การตลาด 3.0 (Human Centric) รูปแบบของการตลาดที่เน้นในการสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมในการตลาดและการตัดสินใจของลูกค้า การตลาดในยุคนี้มุ่งเน้นความเป็นมนุษย์และความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงในสังคม รวมถึงความรับผิดชอบในการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม เน้นคุณค่าที่ยึดถือ สื่อสารเกี่ยวกับความเชื่อของแบรนด์ แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อโลก สังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว (Kotler, 2015)

4. การตลาด 4.0 (Traditional to Digital) รูปแบบของการตลาดที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมในกระบวนการตลาด เพื่อสร้างประสบการณ์ที่น่าสนุกและน่าจดจำให้กับลูกค้าในยุคดิจิทัล ซึ่งเน้นในการให้ความสำคัญกับความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการเน้นการผสมผสานระหว่างประสบการณ์แบบเดิมที่จับต้องได้ เข้ากับประสบการณ์ออนไลน์ (Kotler P. & Armstrong G., 2018)

5. การตลาด 5.0 (Customer Journey) เป็นรูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง ที่มีความสามารถในการเลียนแบบมนุษย์ มาปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพให้นักการตลาดดิจิทัล ประมวลข้อมูลจำนวนมหาศาลที่มีอยู่ มาใช้ในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจที่เหมาะสม และตอบโต้ภัยกับความต้องการของลูกค้าให้ได้มากที่สุด (Kotler et al., 2021)

สรุปได้ว่า รูปแบบของการตลาดตั้งแต่ 1.0 - 5.0 มีพัฒนาการขึ้นตามสังคมและเทคโนโลยี โดยแต่ละรูปแบบมุ่งเน้นเรื่องต่างๆ ในกระบวนการตลาดเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและความต้องการของลูกค้าในยุคที่แตกต่างกันไป สำหรับการตลาด 5.0 เปรียบเหมือนการนำ การตลาด 3.0 ซึ่งเน้นความเข้าใจมนุษย์ กับ การตลาด 4.0 ที่เน้นดิจิทัลไลฟ์สไตล์ มารวมกันเป็นการตลาดที่นำเอาเทคโนโลยีมาทำความเข้าใจมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างประสบการณ์ที่เข้าถึงลูกค้าได้มากขึ้นนั่นเอง

องค์ประกอบของการตลาด 5.0

การตลาด 5.0 คือ การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงมาใช้ในการด้านการตลาด เพื่อสื่อสาร ส่งมอบ และเพิ่มคุณค่าที่ดีให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็น Customer Journey หนึ่งในกุญแจสำคัญของ การตลาด 5.0 คือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง ที่มีความสามารถในการเลียนแบบมนุษย์ มาปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพให้นักการตลาดดิจิทัล ประมวลข้อมูลจำนวนมหาศาลที่มีอยู่ มาใช้ในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจที่เหมาะสม และตอบโต้ภัยกับความต้องการของลูกค้าให้ได้มากที่สุด ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านั้นประกอบด้วย ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) สามารถประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลได้ในเชิงลึก มีความฉลาดคล้ายกับสมองมนุษย์ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Natural Language Processing: NLP) เป็นหนึ่งในเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ที่ทำให้คอมพิวเตอร์สามารถเข้าใจภาษาของมนุษย์ ระบบเซนเซอร์ (Augmented Reality: AR) เป็นการนำเทคโนโลยีมาผสมผสานระหว่างโลกเสมือนจริง และ โลกแห่งความเป็นจริง และ (Virtual Reality: VR) เป็นเทคโนโลยีโลกเสมือน ซึ่งเป็นการจำลองสภาพแวดล้อมจริงของเข้าไปให้ดูเสมือนจริง สำหรับ (Internet of Things: IoT) เป็นสิ่งของ อุปกรณ์ ที่มีการฝังระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบเซนเซอร์ หรือ ซอฟแวร์ลงไปเพื่ออำนวยความสะดวกบางอย่างของมนุษย์ และส่วนประกอบสุดท้ายคือ Block Chain ระบบเทคโนโลยีที่สร้างความ

ปลอดภัย สำหรับองค์ประกอบสำคัญของการตลาด 5.0 ผู้เขียนได้รวบรวมจากแหล่งข้อมูล โดยมีองค์ประกอบถือเป็นหัวใจสำคัญดังต่อไปนี้ (Kotler et al., 2021)

1. การตลาดที่มีข้อมูลเป็นพื้นฐาน (Data-Driven Marketing) การตลาดที่มีข้อมูลเป็นพื้นฐาน คือการใช้ข้อมูลและข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้มีการตัดสินใจ ในกิจกรรมทางการตลาดอย่างมีเหตุผลและเป็นมาตรฐาน เป็นการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการวางแผน ประเมิน และปรับปรุงกิจกรรมการตลาดเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น การทำ Data-Driven Marketing นั้นมักใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลมหาศาล (Big Data Analytics) เพื่อทำความเข้าใจในแนวโน้มและพฤติกรรมของลูกค้า และสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการวางแผนการตลาด การกำหนดกลยุทธ์การโฆษณา การติดต่อลูกค้า การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และกิจกรรมต่างๆ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตลาดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผ่านข้อมูลที่มีการสะสมและการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ

2. การตลาดแบบคล่องตัว (Agile Marketing) การตลาดแบบคล่องตัว เน้นความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมที่มีสมาชิกเล็กจำนวน และมีความหลากหลายทักษะ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และเป็นประสิทธิภาพ ทีมตลาดต้องมีความตระหนักรู้ สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลง ทั้งจากแนวโน้มการตลาดและผู้แข่งขัน เพื่อปรับแผน และกิจกรรมให้เหมาะสมตามสภาพความต้องการ ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้าและการตอบสนองต่อผลลัพธ์ของกิจกรรมตลาด และสามารถปรับแผนและ กิจกรรมตลาดในระหว่างการทำงานได้

3. การตลาดที่ใช้การพยากรณ์ (Predictive Marketing) การตลาดที่ใช้ข้อมูล ประวัติการกระทำและแนวโน้มในอดีต เพื่อทำการพยากรณ์และตัดสินใจในกิจกรรม การตลาดในอนาคตอย่างมีเหตุผล และมีความเป็นไปได้สูง โดยการใช้เทคโนโลยีและ เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำนายผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ในอนาคต เช่น การทำนายการซื้อ สินค้าของลูกค้า การพยากรณ์ความสนใจของลูกค้าในการกดทำการตลาด หรือการทำนาย โอกาสที่ลูกค้าจะยกเลิกบริการ ได้จากข้อมูลประวัติการใช้บริการของลูกค้า สามารถช่วยให้ ทีมการตลาดและธุรกิจตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตลาด การเลือกเป้าหมาย การตลาด และการปรับแผนการขายให้เหมาะสมมากขึ้น โดยมีการพยากรณ์และการ วิเคราะห์เชิงความน่าจะเป็นเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ

4. การตลาดตามบริบท (Contextual Marketing) การตลาดแบบเข้าใจทุกบริบท รอบข้างของลูกค้าแต่ละคน เพราะแต่ละคนก็มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ต่อให้คนที่คล้ายกัน ก็ยังมีบริบทรอบตัวที่แตกต่างกัน ดังนั้นการตลาดแบบเข้าใจบริบทของ การตลาด 5.0 ก็คือ การตลาดแบบรู้ใจ

5. การตลาดเสมือนจริง (Augmented Marketing) การตลาดที่ใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (augmented reality) เพื่อเพิ่มความสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพในการสื่อสารและโฆษณาสินค้าหรือบริการ การใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงในการสร้างโฆษณาเพื่อให้ลูกค้าสามารถดูสินค้าจริงๆ ผ่านการใช้แอปพลิเคชัน เป็นต้น การตลาดเสมือนมีเป้าหมายในการสร้างประสบการณ์ที่น่าสนใจและมีความคุ้มค่าให้กับลูกค้า และช่วยให้การสื่อสารและโฆษณามีความพิเศษและมีความจดจำที่ดีขึ้นในสายตาของผู้รับ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของการตลาด 5.0 มุ่งเน้นการตลาดที่มีข้อมูลเป็นพื้นฐาน เน้นการทำการตลาดแบบคล่องตัว เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าจากการใช้สินค้าและบริการ รวมถึงบริบทของพื้นที่ เพื่อช่วยในการพยากรณ์ และสามารถนำเทคโนโลยีเสมือนจริงมาช่วยในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการ

ธุรกิจเครื่องสำอาง

ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจเครื่องสำอางไว้เป็น 3 ประเด็น ประกอบด้วย ธุรกิจเครื่องสำอางคืออะไร ประเภทของธุรกิจเครื่องสำอางเป็นอย่างไร และปัญหาอุปสรรคในการทำธุรกิจเครื่องสำอางส่งออกเป็นอย่างไร

ธุรกิจเครื่องสำอางคืออะไร

ธุรกิจเครื่องสำอางคือธุรกิจที่มุ่งเน้นในการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการตกแต่งหน้าและร่างกายของบุคคล ธุรกิจเครื่องสำอางเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ที่ใช้เสริมความงามและเสริมสวย เช่น ลิปสติก รองพื้น แป้งฝุ่น อายแชโดว์ ชาบรอน มาสคาร่า ครีมบำรุงผิว และผลิตภัณฑ์ดูแลเส้นผม เป็นต้น (Positioning, 2023)

ธุรกิจเครื่องสำอางมีความหลากหลายในประเภทของสินค้าที่น่าสนใจ มีให้เลือกหลากหลายแบรนด์และเน้นไปที่ความหลากหลายในสีสันทันและลักษณะเส้นหน้ของผลิตภัณฑ์ เครื่องสำอางมักมีราคาที่แตกต่างกันตามคุณภาพและแบรนด์ที่ทำให้ผู้บริโภคสามารถเลือกซื้อตามต้องการและประสบการณ์พอใจในการใช้งาน

ธุรกิจเครื่องสำอางเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่และความเจริญก้าวหน้า การตลาดที่เป็นเชิงอนาคตในยุคปัจจุบันได้ผลักดันการเกิดนวัตกรรมในส่วนหนึ่งของเทคโนโลยีการผลิตและวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตเครื่องสำอาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนขอเครื่องสำอางเชิงประจำวัน (Daily Makeup) และเครื่องสำอางเสริมความงาม (Beauty Enhancement Makeup) ที่กำลังได้รับความนิยมในตลาดในปัจจุบัน ยังคาดการณ์ว่าสายอุตสาหกรรมเครื่องสำอางยังคงเติบโตและคว้านิยมจากผู้บริโภคอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยในอนาคต นอกจากนี้ยังมีการเติบโตของความสำเร็จในเรื่องของเครื่องสำอางที่มีคุณค่าทาง

สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลให้ก่อเกิดนวัตกรรมในการสร้างเครื่องสำอางที่มีความเป็นอยู่ที่ยั่งยืนและไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ใช้งาน

ประเภทของธุรกิจเครื่องสำอาง

ธุรกิจเครื่องสำอางคือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางที่ใช้ในการตกแต่งหน้าและร่างกายของบุคคล เพื่อเสริมความงามและสวยงาม ธุรกิจเครื่องสำอางมีหลากหลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะของผลิตภัณฑ์และกลุ่มเป้าหมายของลูกค้า ดังนี้ (Positioning, 2023)

1. เครื่องสำอางทั่วไป (General Makeup): ธุรกิจเครื่องสำอางที่ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทั่วไปที่ใช้ในการแต่งหน้าและตกแต่งร่างกาย เช่น ลิปสติก รองพื้น แป้งฝุ่น อายแชโดว์ และเมคอัพต่างๆ

2. เครื่องสำอางเสริมความงาม (Beauty Enhancement Makeup) ธุรกิจเครื่องสำอางที่มุ่งเน้นในการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เพิ่มความสวยงามและเสริมความงามของบุคคล ซึ่งอาจเป็นผลิตภัณฑ์ที่ให้สีสันสดใสและเก๋ไก๋ เช่น ลอมแบว ชาบรอน และสินค้าที่ให้ลุคที่หลากหลาย

3. เครื่องสำอางเชิงประจำวัน (Daily Makeup) ธุรกิจเครื่องสำอางที่เน้นในการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับการใช้ทุกวัน ทำให้ผู้ใช้งานดูเป็นธรรมชาติและสวยงามอย่างสะดวกสบาย เช่น ครีมบำรุงผิว รองพื้นบำรุงผิว ลิปบาล์ม และเมคอัพเบื้องต้น

4. เครื่องสำอางสำหรับผู้ชาย (Men's Makeup) ธุรกิจเครื่องสำอางที่เน้นในการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการตกแต่งหน้าของผู้ชาย เช่น ครีมนวดหน้า ครีมบำรุงผิวหน้า และลิปบาล์มสำหรับผู้ชาย

5. เครื่องสำอางสำหรับผู้คนที่มีความจำเป็นพิเศษ (Specialty Makeup) ธุรกิจเครื่องสำอางที่ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่มีความสำคัญในกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการพิเศษ เช่น เครื่องสำอางที่เน้นเรื่องการปกปิด การตกแต่งในงานฉลอง เครื่องสำอางที่เน้นในฤดูกาล และเครื่องสำอางที่มีส่วนในกิจกรรมละครและการแสดงของนักแสดง

สรุปได้ว่า ธุรกิจเครื่องสำอางมีส่วนสำคัญในการปรับปรุงความเป็นอยู่และความสวยงามของบุคคล ทั้งนี้การเลือกซื้อและใช้สินค้าเครื่องสำอางต้องให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพและความปลอดภัยเพื่อไม่เป็นอันตรายต่อผิวหน้าและร่างกายของผู้ใช้งาน การทดลองผลิตภัณฑ์ก่อนการใช้งานและการศึกษาความรู้เกี่ยวกับส่วนผสมและการใช้งานของเครื่องสำอางเป็นสิ่งสำคัญในการใช้สินค้าเครื่องสำอางอย่างปลอดภัยและเหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้งาน

ปัญหาอุปสรรคในการทำธุรกิจเครื่องสำอางส่งออก

ในการทำธุรกิจเครื่องสำอางส่งออกอาจพบปัญหา และอุปสรรคหลายประการ ผู้เขียนได้รวบรวมไว้ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2559)

1. ความแตกต่างในวัฒนธรรม ปัญหาเกี่ยวกับภูมิภาค และวัฒนธรรมอาจทำให้ต้องปรับการตลาดและผลิตภัณฑ์ให้เข้ากับความต้องการ และความชอบของตลาดในแต่ละพื้นที่ที่จะส่งออกไป
2. ข้อบังคับและข้อกำหนด การส่งออกเครื่องสำอางเผชิญกับข้อกำหนดทางกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ต่างกันในแต่ละประเทศ เช่น ข้อกำหนดทางเทคนิคสำหรับ
3. ความเชื่อมั่นในคุณภาพและความปลอดภัย ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางต้องมีคุณภาพและความปลอดภัยสูง เนื่องจากอาจมีข้อกำหนดทางกฎหมายและข้อบังคับในการสำหรับเครื่องสำอางที่จะส่งออกไป และลูกค้าที่สำหรับมันทดสอบต่าง ๆ และการรับรองความปลอดภัย
4. การแข่งขัน ตลาดเครื่องสำอางเป็นตลาดที่มีความแข่งขันรุนแรง จึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์การตลาดและคุณลักษณะที่โดดเด่นเพื่อช่วยให้ผลิตภัณฑ์ของคุณเหลืออยู่ในตลาด
5. สื่อการตลาด การสื่อสารและการตลาดในต่างประเทศอาจมีความยากลำบากในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และการเสริมความรู้สึกถึงแบรนด์หรือผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง สื่อโซเชียลมีเดียเป็นสิ่งสำคัญในการตลาดเครื่องสำอาง การบริหารจัดการการตอบรับและการดูแลลูกค้า

ดังนั้น การพัฒนาธุรกิจเครื่องสำอางส่งออกจำเป็นต้องพิจารณาปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้เพื่อจัดการวางแผนการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

การส่งออก (Export)

ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับโรคซึมเศร้าไว้ 3 ประเด็น ประกอบด้วย ความหมายของการส่งออกเป็นอย่างไร ขั้นตอนการส่งออกสินค้า Export เป็นอย่างไร การเตรียมเอกสารการส่งออกสินค้าเป็นอย่างไร โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ความหมายของการส่งออก

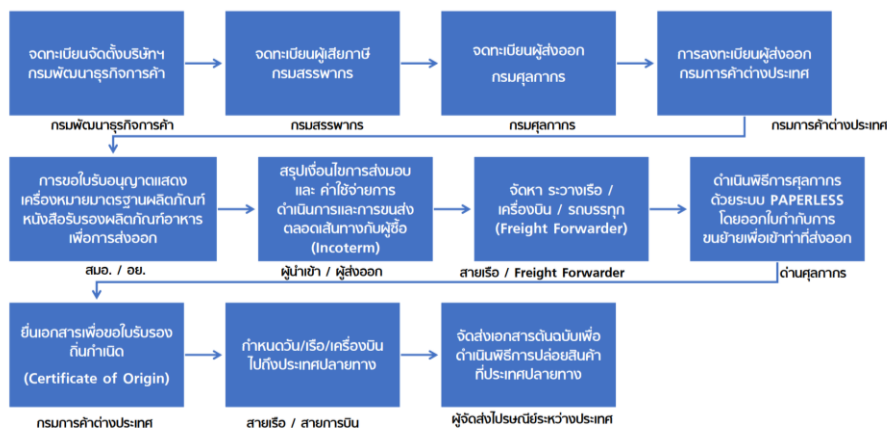
การส่งออก (Export) หมายถึง การจัดส่งสินค้าและบริการจากต้นทางสู่ปลายทาง ในทางบก ทางน้ำหรือทางอากาศ โดยผู้ส่งสินค้าหรือบริการออกเรียกว่า “ผู้ส่งออก” ส่วนในทางการค้าระหว่างประเทศ การส่งออกหมายถึง การขายสินค้าและบริการในประเทศ

ไปสู่ตลาดอื่น (ตลาดสากล) ในการส่งออกและนำเข้าซึ่งสินค้าจะต้องมีหน่วยงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคือ กรมศุลกากร แม้ว่าจะเป็นการนำเข้าหรือส่งออกผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตเองก็จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับกรมศุลกากรด้วย และที่สำคัญต้องอยู่ภายใต้กฎหมายการนำเข้าและส่งออกของประเทศนั้น ๆ (Joshi, 2005) การส่งออก หมายถึง กระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการภายในประเทศหนึ่งเพื่อทำการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการโดยการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศเพื่อการค้าโดยใช้เงินตราต่างประเทศให้กับลูกค้าต่างประเทศ ผู้ส่งออก หมายถึง นิติบุคคลหรือบุคคลใดๆ ภายใต้เขตอำนาจรัฐของภาคีผู้ส่งออกซึ่งเป็นผู้จัดการส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การส่งออก หมายถึง กระบวนการที่ธุรกิจหรือองค์กรให้สินค้าหรือบริการที่ผลิตขึ้นไปยังตลาดในประเทศอื่นเพื่อขายและกระจายสินค้าไปยังประเทศอื่น ๆ นอกจากประเทศที่สินค้าหรือบริการถูกผลิตขึ้น การส่งออกเป็นกระบวนการที่สำคัญในเศรษฐกิจของประเทศและช่วยสร้างรายได้ให้กับประเทศที่ส่งออกสินค้าหรือบริการนั้น ๆ

ขั้นตอนการส่งออกสินค้า Export

การเตรียมพร้อมในการประกอบธุรกิจการส่งออก การประกอบธุรกิจส่งออก มีสิ่งที่สำคัญที่ผู้ประกอบการจะต้องคำนึงถึงเบื้องต้น 6 ประการ ได้แก่ ความพร้อมของผู้ส่งออก สินค้า ตลาด การทำสัญญา การชำระเงิน และพิธีการส่งออก โดยผู้ประกอบการที่จะเข้าสู่ธุรกิจส่งออกควรพิจารณาที่ตลาดหรือสินค้าก่อน ส่วนผู้ส่งออกที่เป็นผู้ผลิตและมีสินค้าพร้อมอยู่แล้วก็จะพิจารณาในส่วนของการมุ่งหาตลาดที่เหมาะสมกับสินค้าที่ผลิตโดยไม่ต้องพิจารณาเลือกสินค้าอีก แล้วจึงมาพิจารณาเกี่ยวกับการทำสัญญา การชำระเงิน และพิธีการทางศุลกากร ขั้นตอนการส่งออกสินค้าเป็นกระบวนการที่ควรปฏิบัติตามเพื่อให้การส่งออกเกิดขึ้นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้ (กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, 2566)



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการส่งออกสินค้า ประเภทเครื่องสำอาง

จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทฯ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า จดทะเบียนผู้เสียภาษี กรมสรรพากร จดทะเบียนผู้ส่งออกกรมศุลกากร การลงทะเบียนผู้ส่งออก กรมการค้าต่างประเทศ การขอใบรับรองอนุญาตแสดงเครื่องหมายมาตรฐานผลิตภัณฑ์ หนังสือรับรองผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อการส่งออก สรุปเงื่อนไขการส่งมอบและค่าใช้จ่ายการดำเนินการและการขนส่งตลอดเส้นทางกับผู้ซื้อ จัดหา ระบายเรือ เครื่องบิน รถบรรทุก ดำเนินพิธีการศุลกากร ด้วยระบบ PAPERLESS โดยออกไปกำกับการขนย้ายเพื่อเข้าท่าที่ส่งออก ยื่นเอกสารเพื่อขอใบรับรองถิ่นกำเนิด กำหนดวัน เรือ เครื่องบิน ไปถึงประเทศปลายทาง จัดส่งเอกสารต้นฉบับเพื่อดำเนินพิธีการปล่อยสินค้าที่ประเทศปลายทาง

การเตรียมเอกสารการส่งออกสินค้า

การเตรียมเอกสารการส่งออกสินค้าเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการส่งออกสินค้า เนื่องจากเอกสารที่ถูกต้องและครบถ้วนจะช่วยให้กระบวนการขนส่งและส่งออกสินค้าเป็นไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ องค์ประกอบหลักของการเตรียมเอกสารการส่งออกสินค้าประกอบด้วย ใบสั่งซื้อ (Purchase Order) เอกสารที่แสดงถึงความต้องการของลูกค้าในการสั่งซื้อสินค้า ใบแจ้งการส่งสินค้า (Packing List) เอกสารที่ระบุรายละเอียดของสินค้าที่จะถูกจัดส่ง รวมถึงจำนวนและน้ำหนักของสินค้า ใบกำกับสินค้า (Commercial Invoice) เอกสารที่แสดงรายละเอียดของสินค้าและราคาที่ลูกค้าต้องชำระ ใบรับรองการตรวจสอบสินค้า (Certificate of Inspection) เอกสารที่ยืนยันว่าสินค้าได้รับการตรวจสอบและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ใบรับรองสิทธิบัตรทางการค้า (Certificate of Origin) เอกสารที่ระบุถึงสิทธิบัตรทางการค้าของสินค้าว่ามาจากประเทศใด ใบประกาศนียบัตร (Certificate of Free Sale) เอกสารที่แสดงถึงสินค้าได้รับอนุญาตให้ขายในประเทศต่างๆ ใบรับรองสามัญฉบับหลังขนส่ง (Bill of Lading or Air Waybill) เอกสารที่ใช้ในกระบวนการขนส่งสินค้าทางเรือหรืออากาศ และ เอกสารทางศุลกากร เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการศุลกากรเมื่อสินค้าถูกนำเข้าหรือส่งออก

สรุปได้ว่า การเตรียมเอกสารการส่งออกสินค้าควรปฏิบัติตามข้อกำหนดของประเทศปลายทางและในกรณีที่ไม่แน่ใจควรขอความช่วยเหลือจากองค์กรหรือบริษัทที่เชี่ยวชาญด้านการส่งออกสินค้าเพื่อให้การส่งออกเป็นไปตามกฎหมายและเป็นไปตามขั้นตอนอย่างถูกต้องและครบถ้วน

การตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก

การตลาด 5.0 เป็นหนึ่งในแนวคิดในการพัฒนาการตลาดในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นในการสร้างความสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า การตลาด 5.0 นำเสนอความเข้าใจในความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อให้การตลาดมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ในการนำเสนอธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออกในรูปแบบของการตลาด 5.0 ควรใส่ใจในด้านต่อไปนี้ จากการรวบรวมข้อมูลผู้เขียนได้สรุปแนวทางการตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออกสาระสำคัญไว้ 2 ส่วนประกอบด้วย

แนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก

1. การวางแผน (Planning) วางแผนการส่งออก รวมถึงตัดสินใจเกี่ยวกับประเภทของสินค้าที่จะส่งออก ปริมาณการส่งออก และประเทศปลายทางที่เป้าหมาย ประเมินกฎหมายและข้อกำหนดทางการค้าของประเทศปลายทางที่ส่งออก

2. การเตรียมการ (Preparation) พัฒนาและผลิตสินค้าที่ต้องการส่งออกให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานปรับแต่งและบรรจุหีบห่อสินค้าให้เหมาะสมสำหรับการขนส่งและการจัดส่ง

3. การทำเอกสารและประกาศนียบัตร (Documentation and Certification) เตรียมเอกสารที่จำเป็นตามกฎหมายของประเทศปลายทางที่ส่งออกขอรับประกาศนียบัตรและการรับรองความถูกต้องของสินค้า (ถ้ามี)

4. การดำเนินการขนส่ง (Transportation) เลือกวิธีการขนส่งที่เหมาะสมในการนำสินค้าไปยังประเทศปลายทาง เช่น ทางบก ทางบรรทุกอากาศ ทางเรือ เป็นต้น จัดการเรื่องราวการขนส่งและส่งออกให้เป็นไปตามกำหนดการ

5. การกรอกใบอนุญาต (Customs Clearance) ให้ความสำคัญในเรื่องการกรอกใบอนุญาตและการทำภาษีศุลกากร โดยควรปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศปลายทาง

6. การจัดส่ง (Delivery) นำสินค้าไปส่งให้กับผู้ซื้อในประเทศปลายทาง ตรวจสอบและยืนยันการส่งสินค้าเพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าถูกส่งถึงประเทศปลายทางตามที่กำหนด

7. การติดตามและบริการหลังการขาย (Follow-up and After-sales Service) ติดตามการส่งออกและความพึงพอใจของลูกค้าหลังจากการซื้อสินค้า ให้บริการหลังการขายเพื่อรับข้อเสนอแนะและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การส่งออกสินค้าต้องปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวอย่างเคร่งครัดเพื่อให้การขายสินค้าขององค์กรเป็นไปอย่างประสบความสำเร็จในตลาดโลกและสร้างรายได้ให้กับประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวทางการส่งเสริมการตลาด 5.0 สำหรับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า (Customer Data Analysis) ใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าในตลาด

ปลายทางที่มีความแตกต่างกัน และนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการปรับแก้ปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสมกับตลาดนั้นๆ

2. การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) นำเอาประโยชน์จากการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการตัดสินใจและการนำเสนอสินค้าให้กับลูกค้า ซึ่งจะช่วยให้การตลาดเป็นไปอย่างอัตโนมัติ แม่นยำ และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีขึ้น

3. การสร้างเสน่ห์ในตัวสินค้า (Experiential and Engaging Marketing) ให้มีความสำคัญในการสร้างประสบการณ์ใหม่และน่าสนใจให้กับลูกค้า ทำให้ลูกค้ามีความพอใจและติดต่อกับผลิตภัณฑ์อย่างใกล้ชิด สร้างความตื่นเต้นและเชื่อมโยงใจให้กับผลิตภัณฑ์ของธุรกิจ

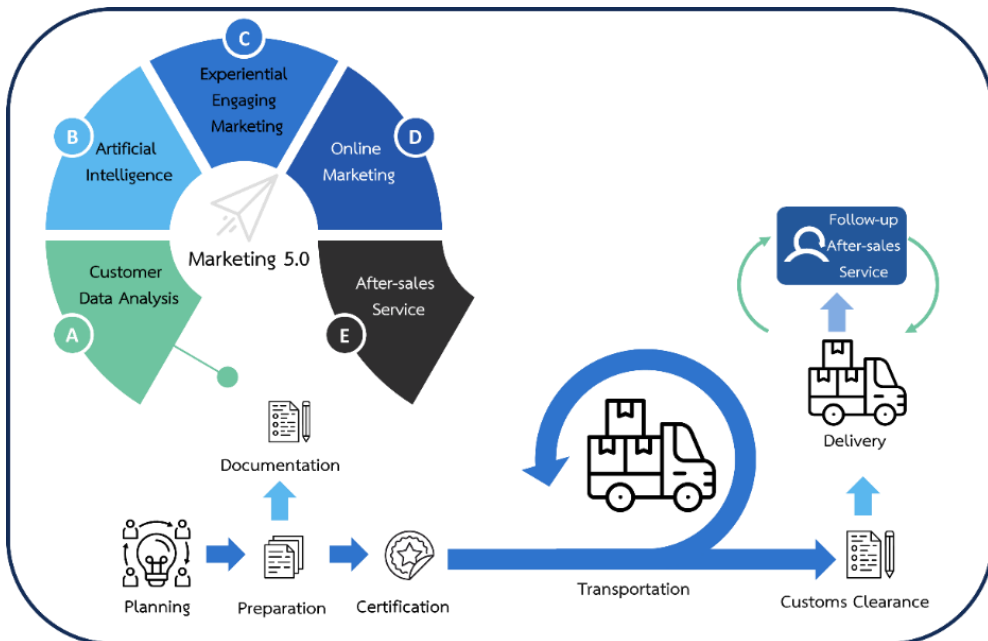
4. การใช้ช่องทางตลาดออนไลน์ (Online Marketing) ใช้เทคนิคการตลาดทางออนไลน์ เช่น การใช้โซเชียลมีเดีย การโฆษณาออนไลน์ และการตลาดผ่านเว็บไซต์ เพื่อเสริมสร้างการติดต่อกับลูกค้าในยุคปัจจุบันที่มีความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีออนไลน์

5. บริการหลังการขาย (After-sales Service) ให้มีความสำคัญในการให้บริการหลังการขายที่ดีและมีคุณภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความภูมิใจให้กับลูกค้า ทำให้ลูกค้าต้องการกลับมาซื้อสินค้าจากธุรกิจอีกครั้ง

สรุปได้ว่า การใช้แนวคิดการตลาด 5.0 เพื่อส่งออกสินค้าของธุรกิจเครื่องสำอางจำเป็นต้องใส่ใจในความต้องการของตลาดและลูกค้า การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการตลาด และการสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับลูกค้า เพื่อสร้างความแตกต่างและความน่าสนใจให้กับผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางของธุรกิจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความติดต่อกับลูกค้าในตลาดส่งออกได้ดีขึ้น

สรุป

จากสาระสำคัญที่นำเสนอมาทั้งหมด ผู้เขียนขอสรุปภาพรวมของประเด็นการตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก การทำการตลาดธุรกิจเครื่องสำอางส่งออกจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีเพื่อการเชื่อมโยงกับลูกค้า สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสินค้าและบริการจูงลูกค้า เพื่อเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย เพื่อให้ทราบถึงข้อกฎหมาย กระบวนการ การวางแผน การเตรียมการด้านผลิตภัณฑ์ การจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ ในการขออนุญาต ด้านการขนส่ง การติดตามและบริการหลังการขายเพื่อให้การดำเนินธุรกิจสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้



ภาพที่ 2 การตลาด 5.0 กับธุรกิจเครื่องสำอางเพื่อการส่งออก

เอกสารอ้างอิง

- กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2566) ขั้นตอนการส่งออกสินค้า ประเภท เครื่องสำอาง. สืบค้น 12 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.dft.go.th/th-th/index>
- ฐานเศรษฐกิจ. (2566). ตลาดสินค้าความงามในปท.ปี 66 คาดโต10.4%. สืบค้น 12 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.thansettakij.com/business/economy/555138>.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2559). ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มอุตสาหกรรมฐานชีวภาพ (Bio-Based Industry) : อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ปณณธร มีเดีย.
- Positioning. (2566). จับ 5 เทรนด์สำคัญวงการ “บิวตี้-เครื่องสำอาง” 2566 จากพลัง “ดาวต้า” ของร้าน “วัตสัน”. สืบค้น 12 กรกฎาคม 2566, จาก <https://positioningmag.com/1423484>

- Philip, K. (2012). *Marketing Management* (14th). England: Pearson.
- _____. (2015). *Marketing Management* (Pearson Education). New Jersey: Prentice Hall.
- Philip, K & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing* (17th). England: Pearson.
- Philip, K. et al., (2021). *Marketing 5.0: technology for humanity*. Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Marketeer. (2023). *ส่งตลาดเครื่องสำอาง ทิศทางสดใส กลุ่ม Clean Beauty มาแรง*. สืบค้น 12 กรกฎาคม 2566, จาก <https://marketeeronline.co/archives/306152>.
- Joshi, R.M. (2005). *International Marketing*. New Delhi and New York: Oxford University Press.

การพัฒนานโยบายสาธารณะกับการศึกษาไทย ยุค 4.0* PUBLIC POLICY DEVELOPMENT AND THAI EDUCATION 4.0

วันเพ็ญ วัฒนกุล

Wanphen Wattanakool

สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

Thung Khru District Office Bangkok

Corresponding Author E-mail: p.wattanako@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีความมุ่งหมายสะท้อนให้เห็นถึงการกำหนดนโยบายสาธารณะของรัฐบาลไทย ซึ่งนโยบายสาธารณะ เป็นแนวทางกิจกรรม หรือการกระทำที่รัฐบาลใช้ในการดำเนินงาน เพื่อส่งมอบบริการสาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข ด้านการสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ไปสู่ประชาชนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้หมดไปได้ โดยเฉพาะปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความพร้อมของโรงเรียน ซึ่งเป็นประเด็นที่ มักมีการนำมาผูกโยงว่ามีความเกี่ยวข้องกันโดยตรง โดยในส่วนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หากพิจารณา ตามแนวคิดของทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นประสิทธิผลของการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่วนความพร้อมเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และรวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นสำหรับการศึกษาไทยยุค 4.0 เป็นแนวทางหนึ่งที่รัฐบาลกำหนดขึ้น โดยมีจุดเน้นสำคัญเกี่ยวกับการที่ ผู้เรียนนอกจากจะได้รับความรู้แล้ว ยังจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิต และทักษะ การคิดวิเคราะห์ เพื่อให้สามารถสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรมสร้างสรรค์ การพัฒนานโยบายสาธารณะด้านศึกษามีลักษณะที่เป็นสหวิทยาการ มีการนำ ความรู้หลากหลายด้านเข้ามาศึกษาเพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดี รวมทั้งควรให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนานโยบายสาธารณะด้านการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปีและ การศึกษาในยุค 4.0 เป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด โดยพบว่าการศึกษายุค 4.0 มีความ เป็นสหวิทยาการในการนำเอาศาสตร์ด้านต่าง ๆ มาประกอบการศึกษา รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ภาคส่วน ต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมถึงแม้ว่าจะยังไม่มากนัก

คำสำคัญ: การพัฒนา; นโยบายสาธารณะ; การศึกษาไทยยุค 4.0

*Received August 30, 2022; Revised August 18, 2023; Accepted January 18, 2023

Abstract

This article aims to reflect the Thai government's public policy setting, as an activity guide or actions that the government uses to operate to deliver public services in various forms, whether in education, public health, social work, etc., to the people to achieve the goals that have been set. Education in Thailand in the past has not been able to solve all problems, especially the problem of student achievement, and school readiness which is the issue. It is often associated with a direct relationship. In terms of learning achievement, if considered based on the concept of system theory, it can be regarded as the effectiveness of teaching and learning management, while readiness is related to various elements, including context, inputs, processes, and impacts. For Thai education in the 4th era, 0 is one of the guidelines set by the government, with an important focus on Students, in addition to gaining knowledge. They also need to develop important life skills and critical thinking skills. To be able to create products or creative innovations, public policy development in education is of an interdisciplinary nature, with a wide range of knowledge being applied to study for good achievement, as well as should involve various sectors in the development of public policy in education to promote the 20-year National Education Plan and education in the 4.0 era to be the most beneficial to the people. It was found that education in the 4.0 era is interdisciplinary in bringing various sciences to study, as well as providing opportunities for various sectors to participate, although not much. But it is considered a good starting point for policy development. Public education in the future after the 4th era, 0. This article aims to present a solution to the problem of readiness of Schools and guidelines for developing educational policies to move towards Education Thailand 4.0 for stable, prosperous, and sustainable development.

Keywords: Development; Public Policy; Thai Education in the 4.0 Era

บทนำ

วิถีการดำรงชีวิตของประชาชนในทุกสังคมล้วนได้รับผลกระทบจากนโยบายของรัฐ ทั้งสิ้น อาทิเช่น นโยบายการศึกษาภาคบังคับ กำหนดให้เยาวชนทุกคนต้องเข้ารับการศึกษามาก่อนที่รัฐกำหนด โดยรัฐหวังว่าการศึกษจะเป็นกระบวนการสำคัญในการกล่อมเกล่าให้เยาวชน รู้จักคิดอย่างมีเหตุผลสามารถ จำแนกระหว่างความดีและความชั่วร้าย เพื่อจะได้ยึดมั่นในการประพฤติปฏิบัติ สังคมจะได้มีสันติสุข และประการสำคัญการศึกษาจะเป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับประชาชนในการ เสริมสร้างชีวิตที่ดีและมีความสุข นโยบายการศึกษาภาคบังคับจึงเป็น เครื่องมือสำคัญสำหรับรัฐบาล ในการเสริมสร้างชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน อาจกล่าวได้ว่านโยบายการศึกษาของไทยในหลายทศวรรษที่ผ่านมา ยังไม่สามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้หมดไปได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของเด็กในวัยเรียน จากการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ PISA 2018 เป็นโปรแกรมการประเมินสมรรถนะนักเรียนในระดับ มาตรฐานสากลเกี่ยวกับ “ความฉลาดรู้” ในสามด้าน ได้แก่ ความฉลาดรู้ด้านการอ่าน ความฉลาดรู้ด้าน คณิตศาสตร์ และความฉลาดรู้ด้านวิทยาศาสตร์ ผลการประเมินพบว่า ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไม่ มีการเปลี่ยนแปลง แต่ด้านการอ่านกลับมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังพบประเด็น ความ เหลื่อมล้ำทางการศึกษาเกี่ยวกับการขยายระบบการศึกษาที่มีคุณภาพยังไม่ทั่วถึง สะท้อนให้เห็นว่า ผลจากการพัฒนา ระบบการศึกษาของไทยหลายทศวรรษที่ผ่านมา อาจจะต้อหาแนวทางในการพัฒนาที่มีความ เหมาะสมมากยิ่งขึ้น สำหรับแนวทางการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 เป็นแนวทางหนึ่งที่รัฐบาลกำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมุ่งหวังให้การศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้การดำเนินตาม ยุทธศาสตร์ ในด้านต่าง ๆ สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 จะมี จุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับการที่ผู้เรียน นอกจากจะได้รับความรู้แล้ว ยังจะต้องได้รับการ พัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิต ทักษะการคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดผลิตภาพ และคิดรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรม สร้างสรรค์

การพัฒนาการศึกษา

การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงทีละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ (ปกรณ ปรียากร, 2538) ส่วนความหมายจากศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้งอกงาม ทำให้งอกงาม

และมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี การพัฒนา โดยความหมายจากรูปศัพท์จึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ (สนธยา พลศรี, 2547) ในทางการวางแผน การพัฒนาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการชักชวน การกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันเป็นวงจร โดยไม่มีการสิ้นสุด ซึ่งองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (The United National Educational, 1982) สรุปได้ว่า การพัฒนาเป็นหน้าที่ (Function) ของการวางแผนและการจัดการ ดังนี้ $D = f(P+M)$ $D = \text{Development}$ คือ การพัฒนา $P = \text{Planning}$ คือ การวางแผน $M = \text{Management}$ คือ การบริหารงานหรือการจัดการ

การพัฒนาการของนโยบายด้านการศึกษาของประเทศไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนโยบายทางด้านการศึกษาของประเทศไทยนั้นมีการพัฒนามาโดย ตลอด ตั้งแต่ปี พ.ศ.2500 เป็นต้นมา ประเทศไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ช่วงที่ 1 (2504-2506) ซึ่งมีความครอบคลุมในด้านการศึกษาแล้ว ทั้งการจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น ให้เยาวชนของชาติได้รับการศึกษาโดยทั่วถึง มีมาตรฐานที่สูงขึ้นเพิ่มระดับ การศึกษาภาคบังคับจาก 4 ปีเป็น 7 ปี (ป.1-ป.4 ขยายถึง ป.5-ป.7) นอกจาก การศึกษาภาคบังคับ แล้วยังมีการขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างการตั้งมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น นโยบายทางด้าน การศึกษาของประเทศไทยมีพัฒนาการมาโดยตลอด แม้ว่า การศึกษาภาคบังคับจะยังไม่สามารถขยาย ได้เต็มที่ แต่มีการเพิ่มในส่วนของการส่งเสริม การฝึกอาชีพ การศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่ เพิ่มมากขึ้นมาโดยตลอด จนถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ได้ขยาย การศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 9 ปี เป็น 12 ปี รวมทั้งให้มีการเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กปฐมวัย 0-5 ปี อย่างมี คุณภาพ ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9, 10 และ 11 เป็นต้นมา นโยบาย สาธารณะทางด้านการศึกษานำไปกับการเพิ่มคุณภาพทางการศึกษา การขยาย โอกาสทางการศึกษาแก่ กลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ที่อยู่ในสังคมเพื่อให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้นกับการเข้ารับบริการ ของรัฐได้อย่างทั่วถึง ตั้งแต่รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ.2540 เกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาในมาตรา 43 ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ใน การรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน” รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ.2540 เป็นรัฐธรรมนูญที่เน้น เรื่องการกระจาย อำนาจให้สิทธิมนุษยชน ดังนั้นมาตราดังกล่าวจึงถือว่าเป็นนโยบาย สาธารณะที่สำคัญทางด้านการศึกษา เป็นอย่างยิ่ง ต่อมารัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ.2550

นอกจากเรื่องของการศึกษาภาคบังคับจำนวน 12 ปี แล้ว ยังขยายโอกาสถึงผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิ และการสนับสนุนจากรัฐ เพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น จนถึงรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2560 ก็ยังคงเน้นทั้งการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี การพัฒนาต่อยอดสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น การส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมกันต่อโอกาสและการเข้ารับ บริการทางการศึกษาจากรัฐ

นโยบายสาธารณะกับการศึกษาไทยยุค 4.0

ความหมายของนโยบายสาธารณะ นโยบายสาธารณะ หมายถึง การนำความรู้ ความคิดที่มีเหตุผลและตั้งใจ เพื่อนำไปแก้ปัญหา เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อการปฏิบัติของ รัฐบาล เป็นการกำหนดแนวทางในอนาคต เน้นเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เจเนอรัลผลลัพธ์ และ เป็นความพยายามที่จะกระทำเพื่อให้บรรลุผลประโยชน์สาธารณะ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550) นโยบายสาธารณะ หมายถึง กิจกรรม หรือการ กระทำของรัฐบาลและมติการเลือกตั้งตติสินใจของรัฐบาล ซึ่งรัฐบาลได้ทำการตัดสินใจและกำหนด ไว้ล่วงหน้า เพื่อชี้ นำให้มีกิจกรรมหรือหรือการกระทำต่าง ๆ เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยมีการวางแผน การจัดทำโครงการ วิธีการบริหารหรือกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ด้วยวิธี ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และความต้องการของ ประชาชนหรือผู้ใช้บริการในแต่ละเรื่อง ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความต้องการที่จะทำหรือไม่ต้องการจะทำของผู้มีอำนาจรัฐที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวมหรือคนจำนวนมาก (ปธาน สุวรรณมงคล, 2554) ซึ่งโดยมากก็ได้แก่รัฐบาลหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นผู้มี บทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบายสาธารณะ แต่นโยบายสาธารณะก็มีใช้สิ่งที่มาจากรัฐบาล หรือผู้บริหารท้องถิ่นเท่านั้นแต่ยังมาจากพรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ ประชาคม สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2553) ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานของรัฐบาลหรือโครงการที่รัฐบาลกำหนดให้มีขึ้น โดยบ่งบอกถึง เป้าหมาย หรือปัญหาในสังคม และวิธีการเพื่อให้บรรลุ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นการจัดสรรคุณค่าต่าง ๆ แก่สังคมส่วนรวม ดังนั้นการกำหนดนโยบายสาธารณะจึงเป็นการกำหนดขอบเขตของรัฐบาล และเขตแดนของหน่วยงานราชการและองค์การสาธารณะอื่น ๆ ที่อยู่ในสังกัดภาครัฐบาล นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางกว้าง ๆ ที่รัฐบาลของประเทศหนึ่ง ๆ ได้กำหนดขึ้นเป็นโครงการ แผนการหรือกำหนดการเอาไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นหนทางชี้ นำให้มีการ ปฏิบัติต่าง ๆ ตามมาทั้งเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ความสำคัญของนโยบายสาธารณะสามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ

ที่สำคัญ คือ ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ (เสนห์ จุ้ยโต, 2558)

1. ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายสาธารณะมีความสำคัญต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4 ฝ่าย คือ

1.1 ความสำคัญต่อประชาชน จากการศึกษาแนวคิดของนโยบาย สาธารณะพบว่านโยบายสาธารณะเป็นผลผลิตของระบบการเมืองที่สอดคล้องต่อความต้องการ หรือข้อเรียกร้องของประชาชน (Demands) และพลังสนับสนุนของประชาชน (Supports) นโยบายสาธารณะต้องมีเนื้อหาสาระและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ปัญหาและความต้องการของประชาชนจำแนกได้เป็น 3 ประเภทที่สำคัญ ได้แก่

1.1.1 ปัญหาข้อขัดข้อง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาในอดีต และมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคต เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาการไม่รู้หนังสือ เป็นต้น

1.1.2 ปัญหาการป้องกัน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นประจำ ถ้าได้มี การเตรียมการป้องกันก็จะสามารถแก้ไขได้ เช่น ปัญหาน้ำท่วม ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาไฟป่า เป็นต้น

1.1.3 ปัญหาเชิงพัฒนา เป็นปัญหาที่ไม่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แต่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองปัญหาต้องอาศัยวิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้นำในการมองปัญหา ในอนาคตที่เรียกว่า การปฏิบัติการเชิงรุก (Proactive) ปัญหาเชิงพัฒนาในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อเป็นครัวของโลก เป็นศูนย์กลางแห่งแฟชั่น เป็นศูนย์กลางสุขภาพและความงาม เป็นต้น

1.2 ความสำคัญต่อนักการเมือง จากการศึกษาแนวความคิดต่อนักการเมืองพบว่า เป็นผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ เพื่อจัดสรรคุณค่าทางสังคมให้สอดคล้อง ต่อข้อเรียกร้องของประชาชน เช่น ข้อเรียกร้องในการปราบปรามผู้มีอิทธิพล ข้อเรียกร้องในการดูแลรักษาสุขภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นต้น

1.3 ความสำคัญต่อนักบริหาร จากการศึกษาแนวความคิดของนัก บริหารพบว่า เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) นักบริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการแปลงนโยบายไปสู่แผน แผนงาน และโครงการ รวมทั้งสร้างการยอมรับ สร้างพลังความร่วมมือ และสร้างการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง นักบริหารที่ดี คือ ผู้นำนโยบายที่ดีไปสู่การแก้ไขปัญหาและความต้องการของ ประชาชน นักบริหารในที่นี้หมายถึง ข้าราชการในกระทรวงทบวงกรมที่เป็น ข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการในจังหวัดและอำเภอส่วนภูมิภาค ข้าราชการและพนักงานใน

องค์การบริหารส่วน จังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กรุงเทพมหานครและ พัทธยา นอกจากนี้ยังหมายถึง พนักงานที่มีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติจากองค์การ มหาชนองค์การของรัฐ ที่ไม่ใช่ ราชการ องค์การรัฐวิสาหกิจ องค์การธุรกิจเอกชน องค์การ ภาคประชาชนและประชาสังคม ความสำเร็จของการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ(Policy Implementation) ขึ้นอยู่กับพลังความร่วมมือของทุกคน ทุกองค์การเข้าด้วยกัน

1.4 ความสำคัญต่อนักวิชาการ จากการศึกษาแนวความคิดของ นโยบาย สาธารณะพบว่า ความสำเร็จของนโยบายสาธารณะขึ้นอยู่กับการศึกษาวิเคราะห์ ประเมินผลนโยบายสาธารณะของนักวิชาการที่มีส่วนร่วมและมีบทบาทในการวิเคราะห์ นโยบายสาธารณะมีบทบาทในการประเมินผลนโยบายสาธารณะ นโยบายสาธารณะจะ ดำเนินการให้สอดคล้องกับคุณค่าทางสังคมที่กำหนดไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการประเมิน แผนงาน การประเมินโครงการ การประเมินนโยบายทำให้ทราบถึงความสำเร็จของนโยบาย ทั้งเนื้อหา สารและทั้งการปฏิบัติให้เกิดผลฤทธิ์ต่อประชาชน นักวิชาการที่ทำหน้าที่ วิเคราะห์และ ประเมินนโยบาย ต้องมีความเป็นกลางไม่ลำเอียง ใช้หลักวิจัยประเมินผล แบบวิทยาศาสตร์ เพื่อ การเสนอแนะนโยบายที่ดีกว่าและหนทางที่จะบรรลุเป้าหมายของ นโยบายที่ดีกว่า นักวิชาการจะช่วยเหลือเป็นกระจุกส่งให้นักการเมืองไม่มีการทุจริตเชิงนโยบาย ด้วยการสร้างกิจกรรมและโครงการ จำนวนมากเพื่อใช้งบประมาณจำนวนมาก ซึ่งค่าใช้จ่าย ที่ต้องลงทุนไม่คุ้มกับผลตอบแทนที่รับ ตามแนวคิดที่เรียกว่า ต้นทุน - ผลตอบแทน (Cost - Benefit)

สรุป นโยบายสาธารณะ หมายถึง หลักและวิธีการที่เป็นแนวดำเนินการเพื่อ ประชาชนหรือ คนหมู่มาก ทั้งนี้ นโยบาย สาธารณะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการที่มนุษย์ อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ในสมัยก่อน อาจเรียกว่า “กฎ ระเบียบ หรือกติกาของชุมชน” ซึ่ง หัวหน้าชุมชนเป็นผู้กำหนด ขึ้นมาเพื่อให้สมาชิกของชุมชนได้ยึดถือและปฏิบัติตาม อันจะ นำมาสู่ความสงบ เรียบร้อยของ ชุมชน หากไม่มีกฎระเบียบแล้วมนุษย์ย่อมอยู่ร่วมกันอย่าง ไม่มีความสุข เนื่องจากธรรมชาติของ มนุษย์รักที่จะทำในสิ่งที่สร้างความสุขให้แก่ตนเอง และพวกพ้อง ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจไป ละเมิดสิทธิของผู้อื่นหรือขัดแย้งกับผู้อื่นได้ ทั้งนี้กฎ ระเบียบ หรือกติกาของชุมชนเหล่านั้นถือ เป็นนโยบายสาธารณะ หรือนโยบายใน ภาษาพูดกระนั้น หากกล่าวถึงนโยบายก็มักไม่ เฉพาะเจาะจงว่านโยบาย ที่กล่าวถึงนั้นจะ เกี่ยวข้องกับภาครัฐหรือภาคเอกชน แต่หากใช้นโยบายสาธารณะ ก็มักเฉพาะเจาะจงว่าเป็น นโยบายที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐหรือรัฐเป็นผู้กำหนด นโยบายสาธารณะ จึงหมายถึงกิจกรรม ของรัฐที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยเป็นกระบวนการที่มี ขั้นตอนและมีความต่อเนื่อง อีกทั้งยังส่งผลกระทบ ต่อคนหมู่มากหรือประชาชน ฉะนั้น นโยบายสาธารณะจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายต้องศึกษาทำ

ความเข้าใจข้อมูลอย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายระดับประเทศ หรือระดับท้องถิ่น อันเป็นผลสืบเนื่องจากการกระจายอำนาจรัฐสู่ท้องถิ่น ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องตระหนักถึงความสำคัญต่อ ประเด็นนโยบายสาธารณะมากขึ้น เนื่องจากแต่ละชุมชนท้องถิ่นย่อมมีบริบทและเงื่อนไขที่แตกต่างกัน

นโยบายสาธารณะกับการศึกษาไทยยุค 4.0 การดำเนินนโยบายสาธารณะด้านการศึกษามีเป้าหมายได้หลากหลายแต่ส่วนที่เป็นหัวใจสำคัญ คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นรากฐานของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองโดยสำนัก การศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการจัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม และสร้างความเท่าเทียมกันในสังคมผ่านนโยบายสาธารณะทางด้านการศึกษา ดังนั้นนโยบายสาธารณะคือการมองนโยบายในฐานะ ที่เป็นกิจกรรมทางการเมืองต่อการศึกษา ด้วยความเป็นสหวิทยาการของวิชานโยบายสาธารณะทำให้ การศึกษาว่านโยบายสาธารณะนั้นมีประโยชน์และความซับซ้อนในการศึกษาจนถึงกระบวนการกำหนดนโยบาย ในการศึกษา นโยบายสาธารณะกับการศึกษาไทยยุค 4.0 นั้นแนวคิดตัวแบบของ นโยบายสาธารณะที่สามารถนำมาศึกษาได้มีด้วยกันหลายตัวแบบ เช่น ตัวแบบกระบวนการนโยบาย ในฐานะกิจกรรมทางการเมือง ตัวแบบสถาบันนโยบายในฐานะผลที่เกิดจากสถาบันนโยบายสาธารณะ ครอบคลุมทุกกรณีที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ นั่นคือครอบคลุมในแง่ของการมีผลบังคับใช้ต่อทุกคน เริ่ม มาจากการศึกษาภาคบังคับกำหนดให้ทุกคนได้รับการศึกษาที่ภาครัฐเป็นผู้จัดหา นั้นหมายความว่ารัฐบาลเป็นผู้ผูกขาดการบังคับใช้นโยบายสาธารณะในสังคม ถึงจะเป็นการผูกขาดแต่ถ้าเป็นนโยบายที่มีประโยชน์ต่อสาธารณะ ตัวแบบเหตุผลนิยม นโยบายสาธารณะในฐานะที่เลือกประโยชน์สูงสุดต่อ สังคมด้วยนโยบายที่มีเหตุผลเป็นการมองด้วยเหตุผล ไม่ควรมองในเรื่องของผลได้ผลเสียขาดทุนกำไร ที่เป็นตัวเงิน ตัวแบบนี้เป็นการคิดคำนวณผลโดยรวมในเชิงคุณค่าทางสังคมการเมืองเศรษฐกิจที่ จะต้องเสียไปเมื่อแรกกับนโยบายสาธารณะที่มีคุณค่ามากกว่า จากตัวอย่างของตัวแบบที่ใช้ใน การศึกษานโยบายสาธารณะทางด้านการศึกษาจะเห็นได้ว่านโยบายสาธารณะเป็นการเลือกการ กระทำของรัฐบาล โดยไม่ตั้งความหวังกับมูลค่าทางเศรษฐกิจ แต่เป็นการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพ ของคนในสังคมมากกว่าที่จะมองถึงความคุ้มค่าในแง่ของกำไรขาดทุน ตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล สร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และครอบคลุมหลายมิติ ทำให้หลายประเทศทั่วโลกตระหนักว่า รูปแบบการศึกษาที่ใช้วิธีการแบบก่อนศตวรรษที่ 1 นั้น ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และไม่สามารถ แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนของสังคมได้อีกต่อไป ในสังคมไทยที่กำลังเรียกร้องการจัดการศึกษารูปแบบใหม่เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญต่อการอยู่รอดในยุคโลกาภิวัตน์ เช่น ทักษะคิดในการเรียนรู้ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม

รวมถึงความรู้ พื้นฐานที่สำคัญ มีความพยายามของภาครัฐ ภาคประชาสังคม มูลนิธิ องค์กร ไม่แสวงหาผลกำไร และ ภาคเอกชนจำนวนหนึ่งที่มีความพยายามผลักดันให้เกิดการปฏิรูป หลายครั้งแต่ยังไม่สามารถแก้ปัญหา ในเชิงคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ เด็กไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง (ไทยทรูทูน, 2561) ทำให้การพัฒนาการศึกษา ภายใต้อาณาเขตไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่ง เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560- 2579) ภายใต้อาณาเขตประชารัฐ ซึ่งเป็นนโยบาย สาธารณะทางด้านการศึกษาของประเทศ ไทยที่สำคัญในช่วงเวลาปัจจุบัน รายละเอียดดังภาพที่ 1

การศึกษา 4.0



ภาพที่ 1 การศึกษา 4.0

การศึกษายุค 4.0 ก่อนจะเป็นการศึกษาไทย 4.0 การศึกษาไทยในอดีตตั้งแต่ยุค แรกหรืออาจจะเรียกได้ว่าเป็น การศึกษาไทยยุค 1.0 เป็นการพัฒนามาตามสภาพบริบทของ สังคมไทยที่มีพัฒนามาโดยตลอด โดยเริ่ม นับยุค 1.0 ตั้งแต่การมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับแรก สภาพบริบทของประเทศไทย เรียกว่าคือ Thailand 1.0 ยังคงเป็น สังคมเกษตร เน้นการเกษตรเป็นหลัก ประชากรประกอบอาชีพ ด้านการเกษตรเป็นส่วน ใหญ่ หลักสำคัญของการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อชุมชนของตนเอง ทักษะที่ใช้ คือทักษะเพื่อ

การยังชีพ เช่น การปลูกผัก ทำสวน บทบาทของครูคือ เป็นการบอกให้ผู้เรียนเข้าใจ และทำตามได้ ต่อมาเข้าสู่ยุค Thailand 2.0 มุ่งเน้นด้านอุตสาหกรรมขนาดเล็กไม่ซับซ้อนมาก เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม การศึกษาในยุค 2.0 นี้เป็นการศึกษาไปเพื่อระบบอุตสาหกรรม ต่อมาเข้าสู่ยุค Thailand 3.0 มุ่งเน้นด้านอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน มีการส่งออกของ สินค้า มีนักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุน เพียงแต่ประเทศไทยเป็นเพียงประเทศผู้รับจ้างผลิตเท่านั้น เช่น อุตสาหกรรมไฟฟ้า อุตสาหกรรมรถยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ แต่ประเทศไทยยังไม่ค่อยมี นวัตกรรมของตนเอง ถึงแม้ว่าในยุคนี้จะเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีมีความเป็นโลกาภิวัตน์แล้วก็ตาม การศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อชุมชนนานาชาติ เน้นทักษะการติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยีเป็นหลัก เมื่อเข้าสู่ยุค 4.0 ประเทศไทยต้องมีการสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเองให้ได้โดยไม่พึ่งพาต่างชาติเหมือนเมื่อก่อน มี เป้าหมายคือ เป็นประเทศที่มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โจทย์ใหญ่ที่สำคัญ คือทำอย่างไรให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว การทำให้ ประเทศไทยก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง

นโยบายสาธารณะกับการศึกษาของประเทศไทยในยุค 4.0 มีความเปลี่ยนแปลงตามบริบทสังคม โลกในยุคโลกาภิวัตน์ความเปลี่ยนแปลงหลายอย่างที่เกิดขึ้น ด้านการศึกษาพื้นฐานดังนี้ รัฐธรรมนูญฉบับ ปี พ.ศ.2560 มาตรา 54 “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อน วัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3)” ต่อมาคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ 28/2559 เรื่องให้จัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามคำสั่ง ดังกล่าวเป็นการลดขั้นตอนหรือเงื่อนไขด้านข้อกฎหมายบางประการเพื่อให้รัฐสามารถจัดการ สวัสดิการด้านการศึกษาได้อย่างรวดเร็วขึ้น และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2560 ถึง พ.ศ. 2579 เป็นการเน้นการเรียนการสอนที่สอนให้นักศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในโลกมาใช้ในการเชิง สร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ซึ่งการเรียนการสอนในปัจจุบัน ยังคงไม่ครบในหลาย ๆ มิติ ดังนั้นเพื่อการเติมเต็มให้เข้ากับความเป็น 4.0 จึงมีส่วนของการศึกษาไว้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นนโยบายสาธารณะทางด้านการศึกษาที่สำคัญโดยมีด้านต่าง ๆ

การศึกษาในยุค 4.0 ที่เน้นการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่ การศึกษาแบบ สหวิทยาการ (Interdisciplinary) ที่เน้นการใช้ศาสตร์สาขาต่าง ๆ เข้ามาศึกษาร่วมกัน เพื่อศึกษาให้เห็น แง่มุม และมิติต่าง ๆ ที่มีทั้งความเหมือนและความแตกต่างของศาสตร์แต่ละสาขา เพื่อนำมาใช้ในการ พัฒนาความรู้ในเชิงบูรณาการจึงมีความสำคัญ

เป็นอย่างมาก ทั้งทางองค์ความรู้ของวิชาการ ทักษะใน ด้านต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์และการปฏิรูปสู่การเป็น Thailand 4.0 ประกอบไปด้วย 1. การอ่าน (Reading) 2. การเขียน (Writing) 3. วิทยาศาสตร์ (Relation Science) 4. คณิตศาสตร์ (Arithmetic) 5. เทคโนโลยี และนวัตกรรม (Relation Technology And Innovation) 6. คุณภาพ (Relation Quality) 7. การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) 8. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 9. พลังสร้างสรรค์ (Creative Tension) 10. ความคิดเชิงรุก (Critical Proactively) 11. การสื่อสาร (Communication) 12. การร่วมมือ (Collaboration) 13. การก่อเกิดและแบ่งปัน (Collaboration Cultural) 14. สมรรถนะ (Competency) 15. การเชื่อมโยง (Connecting) 16. การยึดมั่น (Composition) 17. การกำกับและติดตาม (Controlling) 18. การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า (Cost Effectiveness) 19. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 20. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency And Effective) และ 21. การประเมินผล (Evaluation) (พรชัย เจดามาน และคณะ, 2559) สิ่งเหล่านี้ถึงแม้ว่ารัฐจะมีทั้งนโยบาย แผนงานที่จะปฏิบัติ แล้ว แต่การทำให้นโยบายสาธารณะสัมฤทธิ์ผล จำเป็นจะต้องมีนโยบายสาธารณะที่ดี สามารถนำไป ปฏิบัติได้จริงในภาคปฏิบัติของการนำนโยบายสาธารณะต่อการศึกษาในยุค 4.0 จึงจำเป็นจะต้องมีการ จัดการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาผู้สอนให้มีทักษะและความสามารถในการสอนอย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ ทั้ง การเตรียมหลักสูตร บทบาทของครูผู้สอน ทักษะของผู้สอนเพื่อผลประโยชน์ต่อตัว ผู้เรียน กฎหมาย พระราชบัญญัติ รวมถึงนโยบายต่าง ๆ นอกจากจะต้องคำนึงถึงตัวผู้เรียนเป็นหลักแล้ว นโยบาย กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สอนก็ควรจะมีนโยบายที่ช่วยให้ผู้สอนที่ครอบคลุมในทุกด้าน ถึงแม้ว่าจะเป็นนโยบาย สำหรับผู้สอนโดยเฉพาะก็ตาม ซึ่งนโยบายในส่วนของผู้สอนต้องมีการบูรณาการ ให้มีความเป็นนโยบายสาธารณะที่เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเป็นการพัฒนา ทั้งระบบการศึกษาเพื่อให้นโยบายสาธารณะกับการศึกษาไทยเป็นการศึกษาในยุค 4.0 อย่างแท้จริงเรื่องการศึกษาเพื่อเติมเต็มศักยภาพนักเรียนควรจะมีการเติมเต็มศักยภาพของนักเรียนที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ได้แก่

1. การสร้างทักษะแห่งอนาคตใหม่ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ทักษะและคุณลักษณะขั้นพื้นฐาน ที่สามารถใช้ชีวิตอยู่ได้ในสังคม เศรษฐกิจสมัยใหม่ และมีคุณภาพพร้อมที่จะเลือกทางของตนเองได้ อย่างมีคุณภาพ

2. การสร้างทางเลือกคุณภาพ การปฏิรูปหลักสูตร การทดสอบ การพัฒนาครู และพัฒนา โรงเรียน เพื่อทำให้ระบบการศึกษามีความรับผิดชอบต่อนักเรียนซึ่งรวมถึงการยกระดับอาชีวศึกษาให้ เป็นทางเลือกคุณภาพสำหรับนักเรียนด้วย

3. การสร้างระบบข้อมูลเพื่อตัดสินใจอย่างมีคุณภาพในด้านนี้เป็นการพัฒนาข้อมูลระบบสื่อสาร ข้อมูล และระบบแนะแนวที่ดี เพื่อเป็นพื้นฐานให้แก่นักเรียนตัดสินใจเลือกได้อย่างมีคุณภาพ

4. การสร้างการมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละภาคส่วนได้มีส่วนในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนตลอดกระบวนการเรียนรู้

สรุป

การศึกษาไทยในยุค 4.0 เป็นนโยบายสาธารณะด้านการศึกษาระดับชาติที่มุ่งยกระดับ การศึกษาของประเทศไทยมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นความพยายามของรัฐในการ พัฒนานโยบายทางการศึกษาไปพร้อมกับการพัฒนาด้านอื่นที่เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีถึงแม้ว่าจะมีทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติต่าง ๆ แล้วก็ตามในเชิงนโยบาย แต่ในภาคปฏิบัติยังมีเรื่องอื่นที่ยังเป็นปัญหาอยู่อีกมาก ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะปัญหาจากตัวบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้สอน ผู้ที่อยู่ใน ระบบการเรียนการสอน นักเรียน นักศึกษา ที่จำเป็นจะต้องมีการพัฒนานอกเหนือจากความรู้ที่ สามารถหาได้จากการศึกษาทั่วไป แต่ในด้านจิตใจก็ควรจะได้มีการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการลดปัญหาที่จะเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ในส่วนของการพัฒนาจิตใจนี้เองถึงแม้ว่านโยบาย สาธารณะอาจจะดูเหมือนไม่เกี่ยวข้อง แต่หากรัฐมีมาตรการในการจัดการหรือแผนการที่ดี จะเป็นการ ช่วยลดภาระของบุคลากรในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น นโยบายสาธารณะจึงควรมีบทบาทเป็นอย่างมาก ในการจัดการปัญหานี้ดังนั้นการศึกษายุค 4.0 ควรจะเป็นนโยบายสาธารณะอย่างแท้จริง เพราะส่งผล ต่อคนทั้งประเทศและอนาคตของประเทศจึงควรให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับนโยบาย รวมทั้ง รัฐควรส่งเสริมเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง ศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องแบบทางอ้อม รัฐจึงจำเป็นจะต้องใช้ นโยบายสาธารณะให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้นโยบายทางการศึกษาสามารถเข้าถึงกับคนทุกคนใน สังคม สามารถใช้งานนโยบายสาธารณะเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการสร้าง บรรยากาศที่เหมาะสมกับการศึกษายุค 4.0 ไปด้วย ในการพัฒนานโยบายการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่การศึกษาไทยแลนด์ 4.0 นั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม ภาคธุรกิจและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคน ดังนั้น การ จะนำพาการศึกษาทั้งระบบให้สามารถพัฒนาไปได้นั้น เป็นเรื่องที่ไม่ง่ายแต่ก็ไม่อยากเกินกว่าจะพัฒนา เพราะการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาในทุกด้าน ดังนั้น หากสามารถพัฒนา

การศึกษาให้ เจริญก้าวหน้าได้ ก็ส่งผลต่อการพัฒนาในประเด็นยุทธศาสตร์อื่นด้วย เช่นเดียวกัน ซึ่งการจะสร้างการ พัฒนาให้ยั่งยืนจึงต้องอาศัยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- ปกรณ ปรียากร.(2538). *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2554). *การเมืองท้องถิ่น: การเมืองของใคร โดยใครเพื่อใคร*. กรุงเทพฯ: จตุพรดีไซด์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: บพิธิการพิมพ์.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2553). *สาธาณบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2548). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- The United National Educational. (1982). *Scientific and cultural*. Organization: UNESCO.

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

1.1 การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บเปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด เช่น

1.1.1 กฤษฎา แซ่หลี่ (2562) กล่าวว่า...

1.1.2 ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) ผลการวิจัยพบว่า...

1.1.3 Krisada Saelee (2019) explains to...

1.1.4 ... consistent with the research of Krisada Saelee (2019) the research results found...

1.2 การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บเปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน เครื่องหมายจุลภาค และปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

1.2.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1.2.1.1 พระไตรปิฎกและอรรถกถา วงเล็บเปิด ชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า วงเล็บปิด แล้วตามด้วย วงเล็บเปิด มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จุลภาค ปีที่พิมพ์ วงเล็บปิด ตัวอย่างเช่น “ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพศาลในโกศทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

1.2.1.2 ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ, 2560)

1.2.1.3 ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุชนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.4 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (อิติวุฒิ หมั่นมีและคณะ, 2560)

1.2.1.5 กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

1.2.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

2.2.1 ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)

2.2.2 ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง ราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

2.2.3 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

2. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาไทย)

2.1 พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้
ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.2 หนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ/(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

2.3 บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ)./ชื่อเรื่อง./ (เลขหน้าที่ย่อ)/
สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระสุกิจ สุกจินโธ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวีตร ว่องวิระ,
ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

2.4 บทความในวารสาร

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)./เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้าย
ที่ตีพิมพ์.

อิติวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารสหวิทยาการ
นวัตกรรมปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

2.5 บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน/ชื่อสารานุกรม/(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).

วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร
ก, น. 12-16).

2.6 หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์./วันที่/เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า.

สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ประชาชนเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

2.7 สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

พระครูพิศิษฐ์ประชาณถ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน
ตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.

2.8 รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(รายงานผลการวิจัย)./สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหาภุชญา กิตติโสภณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่น
ไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของ
พระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.

2.9 สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน)./ตำแหน่ง/[บทสัมภาษณ์].

พระอุดมสิทธิธนายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

2.10 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง./ (ปีที่เผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สืบค้น วัน เดือน ปี./จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก
<http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>

2.11 ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง./ (พ.ศ., วันที่ เดือนที่ประกาศ)./ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม ตอน./หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและ
ประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม). ราช
กิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

2.12 หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์, วัน เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.
ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียร์พระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.

3. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาอังกฤษ)

3.1 Tripitaka Commentary

The name of the institution of the scriptures./ (Year)./Title of Tripitaka./
Location:/Publisher.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka*. Bangkok: MCU
Press.

3.2 Books

Author./ (Year)./Title of the book/(Edition ed.)./ Location:/Publisher.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). *History of Economic Thought* (3rd ed.).
New York: M. E. Sharpe.

3.3 Book Articles

Author./ (Year)./Title of the chapter./In Editor/(Eds.)./Title of the book/(xth
ed.)/(pp-pp)/Publisher.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L.
(Eds.), *Environmental Soil Chemistry* (2nd Ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

3.4 Encyclopaedia articles

Author./ (Year)./Title of Article./In Title of Encyclopaedia/(Pages)/Publisher.

Wasinsarakorn, W. (2004). Psychology and Developmental Psychology. In
Encyclopedia of Education. Collected edition of specific issues, 4th rank
(pp. 99-117). Thanat Printing Co., Ltd.

3.5 Journal Articles

Author./ (Year)./Title of Article./Title of Journal./Volume(Issue), Pages-Pages.

Limprasert, P. (2022). The Research of Punishment Suspension of Buddhist Monk and Secular of The Criminal Justice in Thailand. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 7(11), 37-53.

3.6 Newspaper

Author./ (YY, MM DD)./Column Name./Title of Newspaper./Pages.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans proceeding for joint petroleum production with Cambodia. *Bangkok Post*. p. 22.

3.7 Thesis and Dissertations

Author./ (Year)./Title/(Doctoral or Master's thesis or dissertation)./

Location:/Publisher.

Pittayawattanachai, P. (2019). *An Analysis of Buddhism Propagation by using Buddhist Arts and Landscape of Cetiya-phum Monastery, Namphong District, Khonkaen* (Doctoral dissertation). Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

3.8 Interview

Key Informant./ (YY, DD MM)./ Position./ (Interview).

Anuchid. P. (2022, 5 November). Director of the Research Institute. (Interview).

3.9 Website

Author./ (Year)./Title/ Retrieved MM DD, Year,/from URL address.

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การ
วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management;
Innovation

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง

.....

.....

.....

.....

..(16.pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหา นั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยพร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

[illegible]

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

1. _____ (16 pt)

2. _____ (16 pt)

3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง.....

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

องค์ความรู้จากการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุนองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

ข้อเสนอแนะ (18 pt)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (16 pt) (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (16 pt) (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (16 pt) (ถ้ามี)

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์) (ถ้ามี)

(16 pt) ขอขอบคุณแหล่งทุน และควรระบุเลขที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณ ทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563 และข้อมูลจาก โครงการวิจัยย่อย เรื่องการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายความเข้มแข็งทางจิตปัญญาของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>.

จิตฺติวุฒิ หนัณมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารสหวิทยาการ นวัตกรรมปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

พระครูพิศิษฐ์ประทานธ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุขฎิณิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่น
ไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของ
พระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2548). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.
- พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1,
อักษร ก, น. 12-16).
- สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *ผู้จัดการรายวัน*, น. 13.
- Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*.
Retrieved March 20, 2020, from [https://thebuddhistcentre.com /text/who-
was-buddha](https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha).
- James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 350 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) (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)

Introduction (18 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 (18 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (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.

(16 pt) results of the research answer all objectives



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1 (Name of table (if any))

Table explanation

.....

.....

.....

.....

Discussion (18 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 (18 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 (18 pt)

Policy Recommendations (16 pt) (if any)

Operational Recommendations (16 pt) (if any)

Recommendations for Next Research (16 pt) (if any)

This image shows a full page of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a template for handwriting practice or general writing. There are no margins, text, or other markings on the page.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16 pt)

[illegible]

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทความย่อภาษาไทย

[illegible]

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (18 pt)

(16 pt) เขียนบททวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในนิพากษ์ประเด็นต่างๆใน การเขียนบทความวิชาการ.....

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

ສຽງ (18 pt)

_____ (16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน

Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

Abstract (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

Introduction (18 pt)

(16 pt)

Content (18 pt)

(16 pt)



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions

Table 1 (Name of table) (if any)

Table explanation

(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.